

JURNAL GICI
Vol. 1, No.3 Tahun 2011
ISSN 2088 - 1312

SUSUNAN PENGURUS REDAKSI

Pimpinan Umum : Dr. Ahmad Subagyo,SE.MM.
Pimpinan Redaksi : Dr. Akhmad Sodikin, SE , M M , M.Si.
Wakil Pimpinan Redaksi : Sugiharto , S. H, M M
Redaktur Pelaksana : Widodo Aryanto , S E, M.Comm.

Redaktur Ahli :

Prof.Dr.Arifin P. Soerja Atmadja, SH. (STIE GICI Depok)
Prof. Dr. H.M. Amin Aziz, M.Si. (Universitas Muhammadiyah Malang)
Dr. M.Muflih, M.A. (Politeknik Negeri Bandung)
Dr. Oneng Nurul Badariah, MA. (Universitas Muhammadiyah Jakarta)
H.Armanto Wicaksono,SE.Akt.MM. (Universitas Bina Nusantara)
Nurdin Rifai, S. E, M.Sc

Redaktur Pelaksana:

Sriyatin, SE
Martino Wibowo,SE.
Christina Ekawati,SE.MM.
Huakanala Hubudi,SE.SH.Ak.BKN.
Juanda , S E. A k , M. M

Sekretaris Redaksi :

Nuryani Susana , S .Pd , SH , M. H.
Desain Grafis : Yoga
Tata Usaha dan Sirkulasi : Angeline Lianadi, S. E

Diterbitkan oleh GICI PRESS
2 0 1 1

JURNAL GICI adalah jurnal bisnis dan industri yang diterbitkan oleh Badan Penerbit **STIE GICI Depok**, tiga kali dalam setahun.

Alamat Redaksi :

STIE GICI DEPOK, Jl. Margonda Raya No. 224
Kota Depok, Jawa Barat.

T e l p . 021-7760806 , f a c s . 021-776807.

www.gicibusinessschool.ac.id .

e-mail : bgy2000@yahoo.com

KATA PENGANTAR

Berkat pertolongan dan perkenan-NYA, Alhamdulillah dengan segala keterbatasan yang ada, Jurnal GICI vol.1. No.3 tahun 2011 ini dapat kita terbitkan. STIE GICI sebagai salah satu komisariat Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) sudah sepatutnya untuk mengangkat tema yang berdimensi religious (ekonomi dalam perspektif agama) sebagai bahan kajiannya.

Adapun tema kali ini adalah MENGAJAI EKONOMI DALAM PERSPEKTIF AGAMA. Tema ini sengaja diangkat dalam rangka menyambut MILAD KE-8 IKATAN AHLI EKONOMI ISLAM pada awal 2012 nanti. Walaupun dengan segala keterbatasan yang ada, dengan ijin Allah ta'ala, akhirnya edisi ketiga dari JURNAL GICI pada tahun ini dapat kita terbitkan.

Kita berharap mudah-mudahan budaya menulis ilmiah menjadi tradisi di perguruan tinggi kita ini, dan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat akademis dalam mendorong terbentuknya masyarakat madani.

Kami ucapkan terima kasih atas bantuan, partisipasi dan kontribusinya. Semoga mendapatkan yang lebih baik dari-NYA.

Depok, Akhir tahun 2011
Redaksi

JURNAL GICI
Vol.1. No.3 Tahun 2011
ISSN 2088 - 1312

TEMA

MENGAJAI EKONOMI DALAM PERSPEKTIF AGAMA

DAFTAR ISI

1. AGAMA DAN PERILAKU EKONOMI
Oleh : Dr. Ahmad Subagyo, SE.MM. 4
2. KERJA DALAM ISLAM
Oleh : Muhammad Zen, S.Ag.Lc.MA.18
3. MODEL SINERGIS ANTARA PEMILIK MODAL DAN PEKERJA: SUATU
TINJAUAN DALAM SISTEM EKONOMI ISLAM
Oleh : Dr. M. Muflih, MA. 27
4. SUMBER-SUMBER PENDAPATAN DAN PENGELUARAN NEGARA ISLAM
Oleh : M. Fudhail Rahman, Lc.MA. 40
5. KAUSALITAS GRANGER DALAM ANALISIS HUBUNGAN KEBIJAKAN
SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KINERJA PERUSAHAAN DAN
FAKTOR LAIN YANG MEMPENGARUHINYA
Oleh : Martino Wibowo, SE.53

AGAMA DAN PERILAKU EKONOMI

Thesis Etika Protestan dan Tumbuhnya Kapitalisme

ABSTRAK

Kondisi perekonomian saat ini tidak bisa dilepaskan dari lahirnya dan berkembangnya paham kapitalisme di dunia. Perjalanan kapitalisme sebagaimana ditulis oleh Max Weber dalam bukunya *The Protestant Ethics and Spirit of Capitalism* memberikan gambaran yang cukup jelas bahwa perubahan pemahaman terhadap makna “agama” dalam kehidupan manusia dapat berpengaruh terhadap perubahan peradaban yang dimotori oleh perubahan pemikiran dan berdampak dalam perilaku ekonomi masyarakatnya.

Keyword : ethics, capitalism, economics.

A. PENDAHULUAN

Kemajuan peradaban umat manusia dewasa ini sungguh menakjubkan. Berbagai bidang kehidupan mengalami perubahan yang sangat signifikan, terutama kemajuan di bidang ekonomi. Sejak ekonomi dunia mengalami depresi tahun 1930-an yang diawali runtuhnya pasar keuangan dunia (Pasar Modal Wall Street) tahun 1929, sampai akhir abad XX kemajuan di bidang ekonomi tumbuh sangat cepat dengan tingkat pertumbuhan ekonomi dunia rata-rata sebesar 6%-7% pertahun. Keadaan ini telah membawa kemakmuran bagi sebagian bangsa-bangsa di dunia.

Pada penghujung abad kedua puluh, para pendukung dominasi kapitalisme memilih kekuatan ekonomi Amerika Serikat sebagai sebuah ikon baru yang disebut sebagai

¹ Dosen Tetap STIE GICI Depok

*new economy*². Tahun 1990-an, AS mengalami kemajuan teknologi yang tinggi dalam bidang komunikasi dan alat-alat elektronik. Sementara di negara-negara Asia muncul macam-macam Asia, di Amerika Latin muncul Mexico dan di Asia Timur “Jepang dan Korea Selatan” telah menjadi fenomena yang sangat menarik dalam keberhasilan pembangunan ekonominya.

Peran kapitalisme dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dunia makin mengemuka ketika ideologi komunis yang berpaham sosialisme runtuh seiring dengan bubarnya Uni Soviet pada tahun 1980-an. Keberhasilan kapitalisme dalam membawa perekonomian dunia ke arah yang lebih baik sedang diuji ketangguhannya. Indikasi terjadinya krisis keuangan dunia sedang mengancam ekonomi dunia saat ini. Setelah munculnya krisis moneter pada akhir 1990-an yang melanda negara-negara Asia Tenggara, kini kejatuhan pasar modal Wall Street di USA pada tanggal 1 November 2007³ yang lalu telah mengagetkan dunia, disusul dengan turunnya nilai tukar (depresiasi) dollar terhadap Euro dengan 1 dolar sama dengan 1,4421 euro pada tanggal 2 November 2007⁴.

Lepas dari kekurangan dan kelebihan kapitalisme, yang pasti ia telah memberikan kontribusi bagi perkembangan ekonomi dunia. Dalam artikel ini penulis ingin mengulas tentang munculnya kapitalisme yang diawali oleh lahirnya kepercayaan baru di masyarakat barat di bidang keagamaan (*the protestant ethics*).

PENGERTIAN

Etika (*Ethics*)

Al-Tahanawi dalam bukunya *Kasyaf Istilahat al-funun* mendefinisikan etika adalah ilmu tentang kemashlahatan individu atau pengaturan rumah tangga dan masyarakat (Subhi, 2001). Dalam kajian filsafat Islam, ”etika” kurang mendapat perhatian para pemikir Islam karena kaum muslim merasa cukup dengan ajaran – ajaran yang bersumber dari al-Qur’an dan al-Hadits. Sikap ini yang membuat mereka tidak butuh terhadap teori-teori tentang etika.⁵

Menurut pendapat Yusuf Qardawi dalam bukunya *Daurul Qiyam wal akhlaq fil iqtishadil islami* dijelaskan bahwa Islam juga mengaitkan masalah muamalah dengan etika, yaitu kejujuran, amanah, adil, ihsan, silaturahmi, dan kasih sayang. Selain itu Islam juga mengaitkan seluruh aktivitas kehidupan dengan etika. Tidak perlu dipisahkan antara ilmu dengan etika, ekonomi dengan etika,... ringkasnya, etika adalah bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan Islam.⁶ Sedangkan menurut Franz magnis Suseno dalam bukunya *Etika Dasar* menjelaskan bahwa etika adalah sebuah ilmu bukan ajaran.⁷

Etika berasal dari bahasa Yunani kuno ”ethikos”, berarti timbul dari kebiasaan. Etika dalam ilmu pengetahuan sebagai cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau

² Shutt, Harry, *The Decline of capitalism*, Zed Books, New York, 2005.

³ Seputar Indonesia, Sabtu, 3 November 2007.

⁴ Kompas, Jum’at, 2 November 2007.

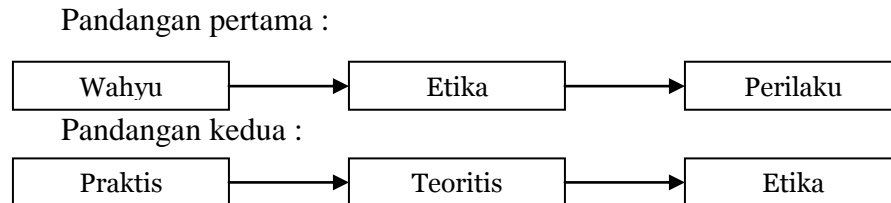
⁵ Shubhi, AM. *Filsafat Etika*, PT.Serambi Ilmu Semesta, Jakarta, 2001.

⁶ Qardhawi, Yusuf, *Norma dan etika Ekonomi Islam*, terjemahan : Arifin, Zaenal; Husin, Dahlia. Gema Insani Press, Jakarta, 1997.

⁷ Suseno, F,M, *Etika Dasar*, Pustaka Filsafat, Yogyakarta, 1987.

kualitas. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti, benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab. Etika terbagi menjadi tiga bagian utama: meta-etika (studi konsep etika), etika normatif (studi penentuan nilai etika), dan etika terapan (studi penggunaan nilai-nilai etika).⁸

Dalam terminologi etika diatas, ada 2 (dua) pendapat yang dapat dibuatkan skema sebagai berikut :



Kapitalisme (*capitalisme*)

Kapitalisme adalah suatu sistem ekonomi yang secara jelas ditandai oleh berkuasanya "kapital". Kapitalisme mengandung unsur pokok yang merupakan semangat atau pandangan ekonomi yang meliputi tujuan, motif, dan prinsip. Motif dan prinsip dalam kapitalisme di dominasi oleh tiga gagasan yaitu : Perolehan, persaingan, dan rasionalitas.⁹

Tujuan ekonomi dalam kapitalisme ialah perolehan menurut ukuran uang. Pelaku ekonomi bebas untuk mengusahakan keberhasilan ekonomi dengan cara apa saja yang dipilihnya, asal saja tidak melanggar hukum pidana.

Ciri-ciri ekonomi kapitalis antara lain :

1. adanya kekuasaan konsumen,
2. kebebasan memilih pekerjaan,
3. kebebasan berusaha,
4. kebebasan untuk investasi,
5. persaingan dan monopoli.

Ekonomi (*economics*)

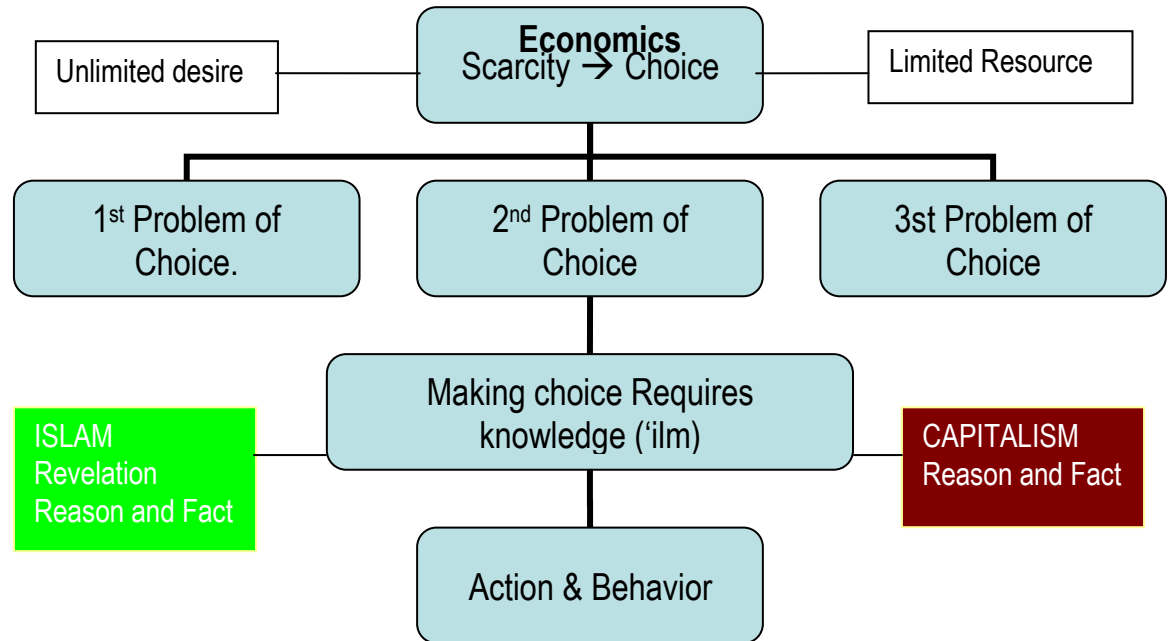
Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari kebutuhan manusia yang tidak terbatas dalam memenuhi kebutuhannya tersebut dengan menggunakan sumber daya yang terbatas untuk mendapatkan kepuasan. Pengetahuan ekonomi akan membantu manusia dalam membuat keputusan yang benar untuk mendapatkan cara mengatasi masalah dalam mengalokasikan kelangkaan sumber daya.

Masalah Ekonomi Muncul dari Kegiatan Ikhtiyar¹⁰

⁸ <http://id.wikipedia.org/wiki/etika>

⁹ Mannan, Abdul, *Ekonomi Islam, teori dan praktek*, terjemahan Harahap, PA. Penerbit PT. Intermedia, Jakarta, 1992, hal.311.

¹⁰ Rosly, SA, *Islamic Banking and Financial Market*, Dinamas publishing, Kuala Lumpur, Malaysia, 2005, page. 6



B. ETIKA PROTESTAN (*THE PROTESTANT ETHIC*)

Sebuah Pengantar menuju Etika Protestan

Ide utama Weber dalam menjelaskan teorinya tentang *protestant ethics* dinyatakan sebagai "*calling*". Bagi Luther, seperti kebanyakan para ahli teologi *mediaval* (abad pertengahan), panggilan berarti keadaan kehidupan ketika manusia ditakdirkan oleh surga, dan manusia tidak mampu untuk memberontak atau menolaknya. Bagi Calvinis, suatu panggilan bukanlah suatu kondisi sejak manusia dilahirkan tetapi merupakan suatu usaha manusia yang sangat sulit dan berat yang di pilih oleh manusia sendiri, dan telah dicari lewat rasa tanggung jawab keagamaannya. Menurut calvinis "dibaptis" dengan air yang menyegarkan berarti kehidupan bisnis yang pernah dianggap membahayakan jiwa "*summe periculosa est emptionis et venditionis negatiatio*" telah memperoleh suatu penyucian baru.

Kerja bukanlah semata-mata sarana atau alat ekonomi. Kerja adalah suatu tujuan akhir spiritual. Sifat iri hati, apabila membahayakan bagi jiwa, merupakan suatu ancaman yang lebih rendah dari kemalasan. Untuk menjadi jauh dari kemiskinan maka menjadi kewajiban bagi manusia untuk memilih pekerjaan yang lebih menguntungkan secara ekonomi. Para pemegang kebajikan dari mereka yang "terpilih" - ketekunan, sikap hemat, ketenangan hati dan kebijaksanaan- merupakan paspor yang paling dipercaya menuju kemakmuran komersial. Oleh karena itu, bekerja untuk memupuk kekayaan, yang dulu pernah ditakuti karena dianggap sebagai musuh agama, sekarang ini justru diterima sebagai sekutunya.

Paham baru bagi masyarakat barat yang rasionalis ternyata membawa perubahan besar dalam bidang perekonomian. Perbedaan dengan konservatisme sosial dari Eropa

Katolik menjadi sebuah konflik tersendiri di masyarakat pada saat itu. Kaum Calvinis (reformed), semakin giat mereka berusaha semakin besar kecenderungan mereka terlibat dalam perdagangan dan industri, seperti menganggap kemalasan sebagai hal yang tidak dibenarkan.

Kapitalisme, identik dengan pengendalian atau pengekangan, dan identik dengan suatu watak rasional dari keinginan-keinginan rasional. Kapitalisme, identik dengan pencarian keuntungan (profit), dengan usaha-usaha kecapitalistis yang rasional dan yang dilakukan secara terus-menerus. Dalam tatanan masyarakat kapitalistis, suatu usaha kapitalistis individual yang tidak memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mengambil keuntungan pasti akan mengalami malapetaka, yaitu kehancuran.¹¹

Hubungan antara radikalisme agama dan kemajuan ekonomi, menjadi suatu fenomena yang menarik, namun sebelum Weber belum ada peneliti yang mengkaji secara mendalam dengan kajian filsafat mengenai fenomena ini. Bagaimana pengaruh ide-ide keagamaan terhadap perkembangan ekonomi, dan bagaimana memahami perencanaan ekonomi di masa depan dengan suatu etika yang berlandaskan pada bidang keagamaan.

Afiliasi Agama Dan Stratifikasi Sosial

Ada kenyataan bahwa para pemimpin bisnis dan pemilik modal maupun karyawan perusahaan yang memiliki skill tinggi baik secara teknis maupun komersial ternyata kebanyakan adalah orang Protestan¹². Ini menjadi suatu kenyataan tidak hanya pada kasus-kasus perbedaan agama, namun juga dalam konteks perkembangan budaya. Sebuah hipotesis yang dikembangkan oleh Weber dengan suatu pertanyaan mengapa wilayah-wilayah dengan perkembangan ekonomi paling pesat, pada saat yang sama menguntungkan terjadinya revolusi di dalam gereja?. Menurut Weber jawabannya adalah terbebasnya tradisionalisme ekonomi secara pasti menjadi faktor yang sangat menguatkan tendensi untuk meragukan kesucian-kesucian tradisi-tradisi agama, tapi yang perlu dicatat disini adalah bahwa reformasi tidaklah berarti penghapusan kontrol Gereja terhadap kehidupan manusia sehari-hari. Reformasi berarti penggantian bentuk kontrol lama dengan bentuk kontrol baru yang lebih baik.

”Orang-orang Katolik biasanya lebih tenang, mempunyai keinginan yang lebih kecil untuk memperoleh sesuatu; mereka lebih menyukai kehidupan dengan kenyamanan yang terjamin walau hanya dengan mendapat penghasilan yang lebih kecil daripada memilih kehidupan yang dipenuhi risiko dan kesenangan walau jenis pekerjaan itu memberi mereka banyak kesempatan untuk mendapatkan kehormatan dan kekayaan”. Ada sebuah ungkapan yang cukup menggelikan, ” memilih makan enak atau tidur enak”, dalam kasus ini orang-orang Protestan lebih suka makan enak, sedangkan orang-orang Katolik lebih suka tidur tanpa terusik”.¹³

¹¹ ibid

¹² Weber, max, *The Protestant Ethics and The Spirit of Capitalism*, Charles Scribner’s Son, New York, 1968.

¹³ ibid

Montesquieu (*Esprit des Lois*, Buku XX, bab 7) mengatakan terhadap orang-orang Inggris bahwa "mereka telah berkembang jauh lebih pesat daripada bangsa-bangsa lain di dunia dalam tiga hal: spiritualitas, perdagangan dan kebebasan".

Milton dalam bukunya *Paradise Lost* yang ditulis pada abad tujuh belas mengisahkan pengusiran malaikat dari surga atas kesalahan dan dosa mereka. Iblis waktu itu memanggil anak buahnya dan setelah ia menjelaskan maksud mengumpulkan mereka, ia minta agar hadirin mengajukan usul-usul mengenai tindakan apa yang harus mereka lakukan setelah mereka diusir dari kerajaan surga. Tampil empat pembicara, Moloch, Belial, Mammon dan Beelzebub.

Sebagai pembicara pertama, Moloch mengusulkan untuk melakukan perang terbuka dan dengan penuh emosi ia menyarankan untuk melakukan serangan balasan.

Sebagai pembicara kedua, memberikan usul yang berkebalikan. Ia seorang yang cerdas, ia memulai pembicaraan dengan mengecam saran Moloch, ia berkata: "pembalasan dendam dan serangan balasan; sia-sia belaka, Surga memiliki pertahanan yang sangat kuat dan tidak mungkin menemukan celah-celah untuk memasuki tempat itu." ia kemudian mengusulkan suatu rencana pengganti, tetapi sebenarnya bukan rencana tapi usul untuk menerima sesuatu yang tidak mungkin terelakkan." ...ini sudah menjadi nasib kita, bilamana kita dapat menahan dan bersikap pasrah, siapa tahu lawan kita akan mengampuni kesalahan kita..."

Sebagai pembicara ketiga, Mammon menyetujui usul Belial tapi menambahkan mereka berusaha untuk mengembangkan neraka tempat kediaman mereka menjadi tempat yang layak dihuni, sehingga kelak dapat menyamai surga.

Pembicara terakhir Beelzebub sebagai ketua rapat mengajukan usul yang berlainan. Ia mengecam saran yang mengusulkan perang, ia juga mengecam usul yang hanya menerima keadaan secara pasif, tetapi ia menyarankan untuk mengembangkan wilayah baru. Ia berkata : " ... ada tempat yang disebut dunia yang selama ini menjadi tempat kediaman bahagia mahluk yang disebut manusia ..." kemudian ia menyarankan untuk melakukan penyelidikan atau penelitian pendahuluan mengenai keadaan pasar yang baru itu. Ia meneruskan: "marilah kita mencurahkan semua perhatian dan pikiran kita untuk mempelajari secara mendalam keadaan mahluk itu, apa yang menjadi kekuatan mereka, apa kelemahan mereka dan bagaimana kita dapat menaklukkan mereka, apakah perlu dengan kekerasan atau melalui cara-cara yang halus dan lembut ..."

Dan pertemuan itu diakhiri dengan keputusan mereka akan melakukan dan memulai usaha ekspor dan Iblis sebagai pimpinan akan melakukan sendiri penyelidikan tersebut.¹⁴

Berbagai pandangan keagamaan yang menimbulkan suatu keyakinan dan menggerakkan para pengikutnya untuk melakukan suatu tindakan tertentu "kegiatan ekonomi" menjadi fenomena di berbagai negara. Sir William Petty dalam pokok kajiannya mengenai alasan-alasan adanya perkembangan kapitalistis di Belanda. Gothein secara tepat menyebut disapura Calvinistis sebagai tempat persemaian ekonomi kapitalistis. Bahkan

¹⁴ Jay, Antony, Cara Sukses Machiavelli, Penerbit Intimedia & Ladang Pustaka, Jakarta, 2002, hal. 18-19

dalam kasus ini , seseorang bisa menganggap hal itu sebagai suatu faktor yang menentukan yang menjadi superioritas dari kebudayaan ekonomi orang-orang Perancis dan Belanda yang mana komunitas ini melepaskan diri, atau mungkin menganggap sebagai pengaruh hebat dari pengasingan pada hancurnya hubungan-hubungan tradisional. Bahkan Colbert mengatakan tanpa menyebut negara-negara lain, Austria secara langsung mengimpor para pengrajin kaum Protestan.¹⁵

Semangat untuk bekerja keras, semangat untuk mencapai kemajuan, atau apapun namanya, kebangkitan ketika seseorang mempunyai kecenderungan untuk menganggap berasal dari Protestantisme (sebab ada kecenderungan untuk melakukan ini) sebagai kenikmatan hidup atau pengertian lain yang serupa yang ada hubungan dengan ”pencerahan”. Protestantisme kuno dari Luther, Calvin, Knox, Voet hanya mempunyai hubungan sedikit dengan apa yang saat ini kita sebut dengan ”kemajuan”. Bagi semua aspek kehidupan modern dimana para agamawan paling ekstrim tidak berharap untuk menindas atau pun menekan, hal itu secara langsung bersifat bermusuhan. Montesquieu mengatakan terhadap orang-orang Inggris bahwa : mereka telah berkembang jauh lebih pesat daripada bangsa-bangsa lain di dunia dalam tiga hal: spritualitas, perdagangan dan kebebasan”.

C. SEMANGAT KAPITALISME

Ilmu pengetahuan sangat berkembang di dunia barat. Pengetahuan empiris, filsafat dan teologi yang sistematis tidak dapat terpisahkan dari peran dunia kristen di bawah hellenisme. Walaupun di dunia timur seperti Mesir, Cina, India dan Babilonia, ilmu pengetahuan berkembang, namun tidak terdokumentasi dengan baik karena lemahnya dalam metodologi yang sistematis.

Kekuatan yang paling penting dalam kehidupan modern, yaitu kapitalisme. Keinginan-keinginan untuk mendapatkan keuntungan , pencarian hasil, uang dan harta benda (assets) yang mungkin untuk diperoleh, sebenarnya tidak ada hubungannya dengan kapitalisme¹⁶.

Analisis dan penjelasan tentang kapitalisme tidak dapat dijelaskan dalam bentuk definisi konseptual, tetapi dalam suatu deskripsi sejarah. Namun demikian, deskripsi semacam ini sangat penting untuk menjelaskan suatu penelitian, oleh sebab itu, tulisan ini merujuk pada suatu dokumen dari semangat kapitalisme dalam bentuk prakonsepsi-prakonsepsi.

time is money. He that can earn ten shillings a day by his labour, and goes abroad, or sits idle, one half of that day, though he spends but sixpence during his diversion or idleness, ought not to reckon that the only expense; he has really spent, or rather thrown away, five shillings besides.

¹⁵ op.cit

¹⁶ op. cit

("Ingatlah , waktu adalah uang. Mereka yang dapat memperoleh penghasilan 10 shilling setiap hari dengan jerih payah pekerjaannya dan pergi ke luar negeri, atau duduk bermalasan , setengah hari, walaupun dia hanya membelanjakan 6 pence selama menikmati masa bersenang-senang atau bermalasan-malasan , seharusnya tidak boleh hanya memperhitungkan pengeluaran itu saja; dia sebetulnya sudah membelanjakan, atau malahan membuang 5 shilling.”)

"Remember, that credit is money. If a man lets his money lie in my hands after it is due, he gives me the interest, or so much as I can make of it during that time. This amounts to a considerable sum where a man has good and large credit, and makes good use of it.

("Ingat , kredit itu adalah uang. Jika seseorang membiarkan uangnya tetap berada di dalam genggaman tangan pada saat harus dikembalikan, maka dia kehilangan bunga yang seharusnya dia dapatkan dari saya, atau sejumlah yang dapat saya manfaatkan selama waktu peminjaman itu. Ini bisa berarti sejumlah uang yang cukup kalau seseorang mempunyai kredit yang bagus dan banyak , dan berhasil memanfaatkannya”.)

"Remember, that money is of the prolific, generating nature. Money can beget money, and its offspring can beget more, and so on. Five shillings turned is six, turned again it is seven and threepence, and so on, till it becomes a hundred pounds. The more there is of it, the more it produces every turning, so that the profits rise quicker and quicker. He that kills a breeding-sow, destroys all her offspring to the thousandth generation. He that murders a crown, destroys all that it might have produced, even scores of pounds.”

("Ingatlah, uang mempunyai sifat dapat berkembang dengan sangat cepat. Uang dapat beranak uang dan anak-anaknya menghasilkan anak dan seterusnya. Lima shilling diputarakan menjadi 6 shilling, kemudian menjadi 6,7 dan 3 pence. Dan selanjutnya sampai menjadi 100 pound. Semakin banyak uangnya semakin banyak yang dihasilkan pada setiap putaran sehingga keuntungannya akan terus meningkat lebih cepat dan cepat. Mereka yang membunuh seekor induk babi biakan berarti membunuh seluruh anak cucu sampai generasi ke seribu. Mereka yang membunuh seorang pangeran, menghancurkan semuanya yang mungkin telah dihasilkan, bahkan sampai ratusan pound”.)

"Remember this saying, The good paymaster is lord of another man's purse. He that is known to pay punctually and exactly to the time he promises, may at any time, and on any occasion, raise all the money his friends can spare. This is sometimes of great use. After industry and frugality, nothing contributes more to the raising of a young man in the world than punctuality and justice in all his dealings; therefore never keep borrowed money an hour beyond the time you promised, lest a disappointment shut up your friend's purse for ever.

("Ingatlah, pepatah berikut ini: pembayar gaji yang baik adalah tuan dari dompet orang lain. Mereka yang diketahui membayar tepat pada waktunya dan tepat pada waktu yang telah dijanjikan, kapan saja dan pada kesempatan apa saja dapat melipatgandakan seluruh uang yang bisa disimpan oleh kawanya yang lain. Kadang-kadang hal semacam ini banyak manfaatnya. Setelah pertumbuhan industri dan ekonomi, tak ada yang dapat menyumbang sesuatu yang lebih dalam rangka mengangkat manusia-manusia muda di dunia kecuali ketepatan waktu dan keadilan dalam

keseluruhan transaksi yang dibuat, oleh karena itu janganlah kau tunda membayar uang bahkan untuk satu jam saja dari waktu yang telah engkau janjikan, sebab kekecewaan dari kawanmu karena keterlambatan tadi akan menyebabkan kawanmu tadi menutup dompetnya untukmu selamanya.”)

"The most trifling actions that affect a man's credit are to be regarded. The sound of your hammer at five in the morning, or eight at night, heard by a creditor, makes him easy six months longer; but if he sees you at a billiard-table, or hears your voice at a tavern, when you should be at work, he sends for his money the next day; demands it, before he can receive it, in a lump.

(”Tindakan yang paling sederhana yang mempengaruhi kelayakan kredit seseorang adalah untuk dihormati. Suara dari bunyi palu anda pada pukul 5 pagi, atau pukul 8 malam yang terdengar oleh seorang kreditor akan membuat dia muda dipinjam uangnya selama lebih dari enam bulan, tetapi jika dia melihat dirimu ada di dekat meja billiar, atau mendengar suaramu di bar, pada saat anda seharusnya berada di kantor, dia akan datang kepada anda keesokan harinya, menuntut uangnya, bahkan sebelum saat seharusnya dibayar dalam jumlah seluruhnya.”)

"It shows, besides, that you are mindful of what you owe; it makes you appear a careful as well as an honest man, and that still increases your credit.

(”Disamping menunjukkan bahwa diri anda begitu berhati-hati terhadap uang yang anda hutang, hal ini juga menjadikan anda tampak sebagai seorang yang ceermat dan juga jujur, dan ini dapat meningkatkan kredit anda”.)

"Beware of thinking all your own that you possess, and of living accordingly. It is a mistake that many people who have credit fall into. To prevent this, keep an exact account for some time both of your expenses and your income. If you take the pains at first to mention particulars, it will have this good effect: you will discover how wonderfully small, trifling expenses mount up to large sums, and will discern what might have been, and may for the future be saved, without occasioning any great inconvenience."

(”Teruskanlah untuk memikirkan segala hal yang anda miliki, dan untuk hidup dengan semestinya. Akan menjadi sebuah kesalahan bahwa banyak orang yang memiliki kredit malah berfoya-foya dengan uang pinjamannya. Untuk mencegahnya, tetaplah miliki rekening uang yang pasti untuk beberapa waktu baik untuk pengeluaranmu maupun untuk penghasilanmu. Jika engkau bersusah paya pada awalnya untuk menyebut detail-detailnya, hal ini akan memberrikan pengaruh baik, anda akan menemukan betapa indahnya pengeluaran yang kecil dan pengeluaran akan bertambah banyak, dan akan dapat membedakan apa yang telah terjadi dan apa yang dapat disimpan, tanpa menyebabkan kerugian yang besar”.)

"For six pounds a year you may have the use of one hundred pounds, provided you are a man of known prudence and honesty.

(”Untuk 6 pound setahun anda dapat memanfaatkan seratus pound, seandainya anda adalah orang yang bijaksana dan jujur”.)

"He that wastes idly a goat's worth of his time per day, one day with another, wastes the privilege of using one hundred pounds each day.

(“Mereka yang dapat membelanjakan satu goat(4 pence) sehari dengan bermalas-malasan berarti membayar kemalasannya melebihi 6 pound setahun, yang senilai dengan 100 pound sehari”.)

"He that idly loses five shillings' worth of time loses five shillings, and might as prudently throw five shillings into the sea.

(“ Mereka yang bodoh menyia-nyiakan waktunya senilai 5 shilling, berarti kehilangan 5 shilling, dan mungkin sama dengan membuang 5 shilling ke dalam lautan”.)

"He that loses five shillings, not only loses that sum, but all the advantage that might be made by turning it in dealing, which by the time that a young man becomes old, will amount to a considerable sum of money." ²

(“Mereka yang kehilangan 5 shilling, tidak hanya kehilangan uang sejumlah itu, tetapi juga kehilangan seluruh keuntungan yang bisa diperoleh dengan memutarakan uang itu dengan berusaha, dan pada saat dia telah tua sejumlah uang itu akan bisa bertambah banyak”.)

Ungkapan-ungkapan di atas berasal dari Benjamin Franklin, hal yang sama juga diungkap oleh Ferdinan K dalam bukunya *Pictur of American Culture*, sebagai kesaksian iman dari kelompok yankee. Itulah semangat kapitalisme yang disini terungkap dengan cara yang khas, tak seorang pun ragu-ragu, betapa kecilnya kita berharap untuk menyatakan bahwa segala hal yang dapat dipahami mengenai semangat kapitalisme itu telah ada disini.

Sekarang, seluruh sikap moral Franklin telah diwarnai oleh utilitarianisme (*utilitarianism*). Kejujuran sangatlah berguna, sebab kejujuran menjamin kredit, dan juga ketepatan waktu, sikap rajin dan hemat dan itulah alasan mengapa itu semua merupakan kebajikan.¹⁷ Kebajikan-kebajikan tersebut menuju suatu wahyu illahi yang dimaksudkan untuk menuntun dalam jalan kebenaran , menunjukkan bahwa di sini terlihat sesuatu yang lebih dari sekedar hiasan demi motif-motif murni egosentris.

Menurut Franklin, bahwa sifat dan perasaan yang dimunculkan ke dalam bentuk tindakan ”kebajikan” di dasarkan atas ajaran Injil, dia mengutip Injil sebagaimana yang telah diajarkan oleh ayahnya (seorang Calvinis) yang keras sebagai berikut : ” *lihatlah manusai yang tekun dalam pekerjaannya? Dia akan beridiri di hadapan raja-raja* ” (*amsal 22:29*).

Pencarian uang dalam tatanan ekonomi modern sejauh hal itu dilakukan dengan cara-cara yang legal, akan merupakan hasil dan ekspresi dari kebajikan dan kecakapan dalam panggilan tugas; dan kebajikan dan kecakapan ini adalah seperti tidak sulit dipahami, *Alfa* dan *Omega* dari etikanya Franklin, seperti yang telah dikutip , maupun dalam seluruh karya-karyanya tanpa kecuali.

Kapitalisme sekarang, yang telah mendominasi kehidupan perekonomian , mendidik dan memilih insan-insan ekonomi yang dibutuhkannya melalui suatu proses ”

¹⁷ *ibid*, hal. 58

survival of the fittest” dalam bidang ekonomi. Semangat kapitalisme , dalam pengertian yang kita gunakan disini, harus berjuang dalam caranya menuju supremasi *melawan* dunia keseluruhan yang penuh dengan kekuatan-kekuatan perang yang saling berlawanan.

Kapitalistis sebagai bentuk petualangan telah merasuk dalam keluarga-keluarga di masyarakat ekonomi yang telah mengenal perdagangan dengan menggunakan uang dan yang telah menawarkan banyak kesempatan, melalui *commenda*, pajak pertanian, pinjaman negara, pembiayaan perang, pengadilan di mahkamah bangsawan dan para pejabat-pejabat.

Musuh paling utama dari semangat kapitalisme, dalam pengertian standar kehidupan pasti menuntut sang etika, yang harus dihadapi adalah tipe sikap dan reaksi terhadap situasi-situasi baru yang disebut *tradisionalisme*. Apa yang dimaksud dengan tradisionalisme:

The most important opponent with which the spirit of capitalism, in the sense of a definite standard of life claiming ethical sanction, has had to struggle, was that type of attitude and reaction to new situations which we may designate as traditionalism. In this case also every attempt at a final definition must be held in abeyance. On the other hand, we must try to make the provisional meaning clear by citing a few cases. We will begin from below, with the labourers. One of the technical means which the modern employer uses in order to secure the greatest possible amount of work from his men is the device of piece-rates. In agriculture, for instance, the gathering of the harvest is a case where the greatest possible intensity of labour is called for, since, the weather being uncertain, the difference between high profit and heavy loss may depend on the speed with which the harvesting can be done. Hence a system of piece-rates is almost universal in this case. And since the interest of the employer in a speeding up of harvesting increases with the increase of the results and the intensity of the work, the attempt has again and again been made, by increasing the piece-rates of the workmen, thereby giving them an opportunity to earn what is for them a very high wage, to interest them in increasing their own efficiency. But a peculiar difficulty has been met with surprising frequency: raising the piece-rates has often had the result that not more but less has been accomplished in the same time, because the worker reacted to the increase not by increasing but by decreasing the amount of his work. A man, for instance, who at the rate of 1 mark per acre mowed 2 1/2 acres per day and earned 2 1/2 marks, when the rate was raised to 1.25 marks per acre mowed, not 3 acres, as he might easily have done, thus earning 3.75 marks, but only 2 acres, so that he could still earn the 2 1/2 marks to which he was accustomed. The opportunity of earning more was less attractive than that of working less. He did not ask: how much can I earn in a day if I do as much work as possible? But: how much must I work in order to earn the wage, 2 1/2 marks, which I earned before and which takes care of my traditional needs? This is an example of what is here meant by traditionalism. A man does not "by nature" wish to earn more and more money, but simply to live as he is accustomed to live and to earn as much as is necessary for that purpose. Wherever modern capitalism has begun its work of increasing the productivity of human labour by increasing its intensity, it has encountered the immensely stubborn resistance of this leading trait of pre-capitalistic labour. And to-day it encounters it the more, the more backward (from a capitalistic point of view) the labouring forces are with which it has to deal.

Sebagai sebuah ilustrasi pemikiran di atas (penulis):

Ada 2 jenis pekerjaan, yaitu bulanan dan borongan:

Pekerjaan bulanan dilakukan dengan kesepakatan harga tertentu, misalnya : Rp. 1.000.000,-; dengan waktu 30 hari. Nilai Rp. 1 juta adalah pendapatan tetap yang akan diterima oleh si penerima kerja. Ketika harga dinaikkan, misalnya menjadi Rp. 1.500.000,- maka hasilnya juga akan tetap sama; dan ini adalah suatu keniscayaan. Ilustrasi lainnya : seorang pekerja, misalnya; dengan tingkat upah sebesar 1 mark per are, memanen 2,5 are setiap hari dan memperoleh 2,5 mark. Ketika tingkat upah dinaikkan menjadi 1,5 are, seharusnya dengan hasil yang sama akan memperoleh nilai 3,75 mark. Tetapi justru hanya memanen 2 are, jadi dia masih memperoleh penghasilan 2,5 rupiah. Jumlah penghasilan yang sudah biasa diperoleh. Kesempatan untuk memperoleh penghasilan lebih ternyata kurang menarik dibandingkan dengan menurunkan pekerjaan. Mereka bertanya, berapa banyak uang sehari yang bisa diperoleh jika dia melakukan sebanyak mungkin pekerjaan? Tetapi sejauhmana saya harus bekerja untuk memperoleh upah 2,5 mark.

Jumlah penghasilan yang saya peroleh sebelumnya dan yang bisa memenuhi kebutuhan tradisional saya? Inilah salah satu contoh apa yang di sini kita sering sebut *TRADISIONALISME*. Manusia pada dasarnya ” tidaklah mengharapkan untuk memperoleh uang lebih banyak dan lebih banyak lagi, namun mereka secara sederhana berharap untuk bisa hidup seperti yang dia biasa hidup dan untuk memperoleh penghasilan sebanyak kebutuhan untuk tujuan hidup seperti itu.

Upah rendah sama sekali tidaklah identik dengan buruh murah. Kerja harus ditunjukkan seolah-olah merupakan suatu tujuan yang pasti dalam hidup itu sendiri, atau disebut dengan ”*calling*”.

Calling menjadi sebuah norma yang ditemukan dalam Kitab Suci. Bibliografi terkenal dari kaum Calvinis memegang prinsip moral dari Perjanjian Lama, karena secara menyeluruh terungkap secara otentik pada level harga diri yang sama dengan apa yang ada dalam Perjanjian Baru. Bagi mereka yang percaya, hukum itu merupakan cita-cita walaupun merupakan suatu norma yang tidak pernah dapat dicapai. Menurut ajaran Luther, bahwa Tuhan menganugerahkan kebebasan dari sikap tunduk kepada hukum sebagai suatu hak-hak istimewa ilahi bagi mereka yang percaya.

DR. Arif Budiman dosen UKSW (Universitas Kristen Satya Wacana) Salatiga dalam bukunya *Teori Perkembangan Dunia Ketiga* menulis bahwa bangkitnya masa pencerahan dan kapitalisme di Eropa (barat) dipengaruhi oleh etika protestan. Salah satu kekuatan spiritual yang muncul di masyarakat Eropa pada saat itu antara lain merasionalisasi sakramen dalam Kitab Suci, antara lain tentang pemahaman terhadap Surga dan Neraka. Ada pertanyaan yang muncul tentang siapa calon penghuni Surga dan Neraka, dan apa ciri-cirinya ?. Hal ini dijawab oleh Calvin (*Calvinis*) bahwa Surga adalah tempat yang indah, penuh dengan kebahagiaan dan kemewahan, penuh dengan suka cita. Dan sebaliknya, Neraca adalah tempat yang mengerikan, penuh dengan penderitaan dan penyiksaan. Maka ciri-ciri orang yang akan masuk Surga adalah mereka yang di dunia hidupnya seperti penghuni-penghuni Surga, yaitu mereka yang bahagia, penuh suka cita, dan kaya. Sebaliknya, ciri-ciri penghuni Neraka adalah mereka yang hidupnya di dunia, penuh dengan penderitaan, dan kemiskinan.

D. PENUTUP

Dalam tulisannya Weber menyatakan bahwa saat ini (ketika Weber menulis karyanya ini; tahun 1905) hubungan antara kepercayaan-kepercayaan keagamaan dengan perilaku hidup biasanya sudah tidak ada lagi, walaupun ada (setidaknya di Jerman), cenderung untuk bersifat negatif. Orang-orang yang mengikuti madzhab kapitalis (*capitalism*) cenderung untuk tidak peduli ---- bahkan bisa dikatakan bermusuhan ---- dengan gereja. Pemikiran mengenai kesalehan terhadap Surga hanya mempunyai daya tarik sedikit dari sifat aktif mereka. Bagi mereka agama tampak sebagai alat untuk menarik mereka keluar dari kehidupan dunia.

Dari sudut pandang *asketism*, *capitalism* adalah sesuatu yang hina dan tak berguna. Material (uang dan harta benda) menjadi tujuan utama hidupnya. Bagi mereka hal ini tampak sebagai hasil dari suatu insting jahat, *auri scara fames*.

Beberapa kaum moralis, khususnya sekolah-sekolah nominalistis dapat menerima bentuk-bentuk bisnis kapitalistis yang berkembang sebagai sesuatu yang tidak terhindarkan, dan mereka mencoba untuk membenarkannya, terutama *commerce* (perdagangan). *Industria* berkembang di dalamnya, hal yang bisa mereka anggap sebagai sumber *profit* yang *legitimate* dan oleh karenanya secara menjadi tidak tercela. Suatu sikap etis yang dikembangkan oleh Benjamin Franklin menjadi pegangan bagi kaum kapitalis, dan bisa ditoleransi, namun dianggap sebagai pelanggaran terhadap doktrin-doktrin Gereja mengenai **riba**.¹⁸

Perkembangan semangat kapitalisme paling baik dipahami sebagai bagian dari perkembangan rasionalisasi secara keseluruhan, dan dapat diambil kesimpulan dari posisi fundamental dari rasionalisme pada masalah paling mendasar dari kehidupan. Rasionalisme sebagai suatu konsep historis cara pandang manusia terhadap sesuatu yang berbeda dari pandangan tradisionalis telah menjadi elemen paling mendasar dari kebudayaan kapitalistik.

¹⁸ op.cit, hal 80

REFERENCE

- Budiman, Arif. *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*, PT. Rineka, Yogyakarta, 1989.
- Chapra, Umer. *Islam dan Pembangunan Ekonomi*, Penerbit: Geman Insani Press, Jakarta, 2000.
- Jay, Antony. *Cara Sukses MACHIAVELLI*, Penerbit: Intimedia & Ladang Pustaka, Jakarta, 2000
- Mannan, M,A. *Ekonomi Islam, teori dan praktek*, terjemahan. Penerbit: PT. Intermedia, Jakarta, 1992.
- Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika, Ekonomi Islam*. Penerbit: Geman Insani Press, Jakarta, 1997.
- Rosly, Saiful, A. *Islamic Banking and Financial Market*, Dinamas Publishing, Kuala Lumpur, Malaysia. 2005.
- Shubhi, Ahmad, Mahmud, *Filsafat Etika*. Penerbit: PT. Sereambi Ilmu Semesta, Jakarta, 2001.
- Shutt, Harry. *Runtuhnya Kapitalisme*. Penerbit: Profetik, Bandung, 2005.
- Suseno, Franz, M. *Etika Dasar*, Penerbit: Pustaka Filsafat, Yogyakarta, 1987.
- Weber, Max. *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*, Charles Scribner's Sons, New York, 1968.

Muhammad Zen, S.Ag, Lc, MA*)

KERJA DALAM ISLAM

Abstrak

“.. Apabila shalat telah dilaksanakan maka menyebarlah kalian di atas muka bumi dan carilah sebagian dari karunia Allah Swt serta ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kalian beruntung/sukses/sejahtera.” (QS. Aljumu’ah : 10) Pada hakekatnya manusia dalam kehidupan selalu menginginkan hidup yang sejahtera baik di dunia maupun di akhirat. Bahkan Islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya agar bisa sukses dengan kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara filosofis yang islami bekerja adalah ibadah di samping memperoleh profit yang maksimal. Oleh karena itu, jika kita bertanya untuk apa bekerja, jawaban orang bisa berbeda-beda, bergantung niatnya. Bisa jadi sebagian orang mengatakan bekerja adalah untuk bertahan hidup. Ada pula yang mengatakan bekerja adalah untuk mengejar kekayaan dan kekuasaan. Pengangguran muda mengatakan tujuan bekerja adalah supaya bisa cepat menikah. Anak-anak yang selalu menggantungkan nasib pada orang tuanya akan mengatakan bahwa tujuan bekerja adalah agar bisa mandiri, dan sebagainya. Bagaimana

kerja dalam Islam? Dalam tulisan ini akan mencoba mengkaji dan membahas atas pertanyaan tersebut.

Keyword: Kerja, Ekonomi Islam, Sukses

A. Pendahuluan

Allah menjanjikan akan memberikan rizki kepada semua binatang melata tergantung usaha binatang itu sendiri.¹⁹ Allah Swt berfirman:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا (هود: 6)

"dan tidak ada satu binatang melata pun di bumi, melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya..." (QS. Huud 11:6) Sebagai contoh Ayam mendapatkan makanan karena usaha kerasnya dahulu menggunakan kakinya dan bisa mematok makanannya. Burungpun akan mendapatkan rizki harus terlebih dahulu usaha keras dengan terbang dan mendapatkan makanan yang diinginkannya.

Demikian halnya dengan manusia, Allah memberikan rizki kepada hambanya sesuai dengan kadar usaha atau kerja keras masing-masing. "Tidak ada yang akan diperoleh manusia kecuali hasil usahanya sendiri." (QS. An-Najm (53): 39). Al-Qur'an tidak memberi peluang bagi seorang muslim untuk menganggur sepanjang saat yang dialami dalam kehidupan dunia ini. "Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum, kecuali jika kamu itu merubahnya sendiri..". (QS Ar-Ra'du: 11) Prof. Dr. KH. Ali Mustafa Ya'qub, MA dalam "Fatwa Imam Besar Istiqlal" menjelaskan semua rizki sudah ditentukan porsinya masing-masing oleh Allah Swt tapi semua tergantung kerja.²⁰ Sebab, kerja merupakan salah satu cara yang *halalan thayiban* untuk memperoleh harta (*maal*) dan hak milik (*al-milk*).

Kerja dalam kamus Besar Indonesia adalah perbuatan atau melakukan sesuatu, sesuatu yang (diperbuat). Dari kata ini muncul kata pekerjaan, yaitu sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian. Sedangkan dalam kamus bahasa Arab Kerja biasanya menggunakan kata *'amal* (Kerja) dan *kasb* (Kerja). Di mana kedua kata tersebut (*amal dan kasab*) bisa menyebabkan setiap insan dapat memperoleh sukses atau gagalannya apa saja yang diharapkan/direncanakan baik di dunia maupun di akhirat.²¹

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ
إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : "Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah Allah anugerahkan kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagai mana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al Qasas : 77)

*)Penulis Wakil Ketua Bidang Filantropi Masyarakat Ekonomi Syariah Kota Bekasi, email: zen_mhd@yahoo.co.id, hp: 08129563750

¹⁹ Jalaluddin al-Mahally dan Jalaluddin as-Suyuti, *Tafsir al-jalalain*, (Damaskus: Dar an-Nasyair, 1994), h. 222

²⁰ Ali Mustafa Ya'qub, *Fatwa Imam Besar Istiqlal*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2007), h.226

²¹ M.A. Mannan, , *Islamic Economic, Theory and Practice*, (Lahpre: SH.Muhamad Ashraf, 1987), h.

Islam senantiasa mendorong ummatnya berusaha mencari rezeki supaya kehidupan mereka menjadi baik dan menyenangkan. Tugas manusia harus bekerja untuk keperluan dunia dan akhirat secara seimbang. Islam membenci pengangguran, peminta-minta dan sikap pasif dalam mencari rizki.³ “ Dari Abu Hurairah Ra berkata: aku mendengar Rasulullah saw bersabda: *“Seandainya salah seorang dari kalian keluar pagi-pagi membawa kayu di atas punggungnya kemudian dapat bersedekah serta merasa cukup dengan hal tersebut dari meminta kepada manusia itu lebih baik dari pada orang yg meminta-minta kepada orang lain yang belum pasti diberi atau bahkan ditolak. Sesungguhnya tangan diatas lebih baik dari tangan di bawah dan mulailah dari orang yang dalam tanggunganmu (nafkahnya).”* (HR Muslim, Attirmidzy dan Ahmad)

Dalam sebuah riwayat pernah Umar bin Khattab ra. marah kepada seorang pemuda yang bermalas-malasan tidak mau bekerja hanya tawakkal di Masjid saja. Sebab, pemuda itu yakin jatah rizki sudah ditentukan oleh Allah Swt. Umar bin Khattab ra. bertanya, “Apa-apaan kalian ini”. Mereka menjawab, “kami adalah orang-orang yang bertawakkal”. Umar kemudian menjawab “kalian bohong! Orang yang bertawakkal adalah orang yg menebar biji-bijian di ladang, kemudian berserah diri kepada Allah”. Dari kisah tersebut jelas mengajarkan kepada kita bahwa kalau kita mau mendapatkan rizki hendaknya usaha secara maksimal kemudian bertawakkal.

B. Rasulullah, Sahabat dan para Nabi Sebagai Pekerja Keras

Dalam beberapa hadist Rasulullah SAW memberikan dorongan kepada ummatnya untuk mencari rezeki dengan kerja, produksi, berusaha dan berdagang. Rasulullah SAW bersabda : “Dari Yazid dari al Mas’udiy dari Wail Abi Bakr dari Abayah bin Rifa’ah bin Rafi’ bin Khadij dari kakeknya ia berkata : dikatakan wahai Rasulullah pekerjaan apakah yang paling baik beliau bersabda *pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri dan jual beli yang baik*” (H.R. Ahmad) *“Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada yang dihasilkan oleh tangannya sendiri”*. (HR. Bukhari) “Dari Ibrahim bin Abi al Abbas dari Baqiyyah dari Bahir bin Sa’din dari Khalid bin Ma’dan dari Miqdan bin Ma’di Kariba bahwa ia mendengar Rasulullah Saw bersabda : *“Allah Swt sangat mencintai salah seorang di antara kalian yang makan makanan dari hasil usaha tangannya sendiri”* (H.R. Ahmad)

Rasulullah sendiri adalah contoh teladan bagi umat Islam tidak hanya akhlaknya melainkan juga spirit pekerja keras dari usia belia sampai dewasa dan terbukti sampai menjadi seorang pedagang sukses. Rasulullah mulai usia 8 tahun 2 bulan sudah mulai menggembalakan kambing. Pada usia 12 tahun berdagang sebagai kafilah ke negeri Syiria dan pada usia 25 tahun Rasul menikahi Khadijah dengan mahar 20 ekor unta muda. Ini menunjukkan bahwa Rasul merupakan seorang wirausahawan yang sukses.²²

Rasulullah pun menjelaskan para Nabi juga pekerja keras dan selalu menganjurkan agar manusia rajin bekerja. Selain menyampaikan risalah, mereka juga memiliki berbagai profesi yg dilakukan secara profesional. Rasulullah bersabda: *“Nabi Daud adalah tukang besi dan pembuat senjata, Nabi Adam adalah seorang petani, Nabi Nuh adalah tukang*

²² Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, (Yayasan Swarna Bhumi, 1997), cet. ke-2., h. 266

kayu, Nabi Idris seorang tukang jahit, dan Nabi Musa adalah penggembala” (HR Al-Hakim).

Kisah dialog Nabi Syu’aib As kepada Nabi Musa As yang mensyaratkan Nabi Musa untuk bekerja keras jika mau menikah. *”Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dg salah satu anakku ini dg satu syarat, kamu bekerja untukku selama 8 tahun dan jika kamu menggenapkannya 10 thn itu adalah kemauan kamu sendiri aku tdk hendak membebanimu” (Qs:alqashash: 27) Nabi Daud As sebagai tukang besi, “Kami telah melunakkn besi untuknya yaitu buatlah baju besi dan ukurlah anyamannya.” (Qs:saba’:10-11)*

Demikian juga para sahabat Rasul banyak yang menjadi pengusaha atau bussinessman yang sukses. Diantaranya adalah Abu Bakar, Umar bin Khattab, Ustman bin Affan, Abdurrahman bin Auf, dan lain-lain. Rahasia keberhasilan para sahabat tak lain karena kerja keras, bersungguh-sungguh dan bersedekah.

C. Kerja Dalam Islam

Dalam ekonomi Islam bekerja ternyata tidak hanya mendapatkan rizki dari Allah untuk kesenangan dunia melainkan dinilai juga sebagai ibadah. Karena, kerja bukanlah sekedar aktivitas yang bersifat duniawi, tetapi memiliki nilai transendensi.²³ Kerja merupakan sarana untuk mencari penghidupan serata untuk mensyukuri nikmat Allah yang diberikan (QS. Al Jumu’ah:10; Al-Mulk:15; At-Taubah: 104). Islam menempatkan bekerja dalam kerangka teologis, yakni bahwa orang yang bekerja untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya dan agar ia tidak menjadi beban orang lain. Islam juga mengajarkan kerja secara profesional. Islam juga mengajarkan kepada para pengusaha untuk menyegerakan membayar upah dan tidak melupakan membayar zakat saat harta yang dimilikinya cukup nishab.

1. Berusaha Mencari Rizki yang halal dan baik (thoyib)

Islam mengharuskan manusia untuk hanya mengambil hasil yang halal. Yang meliputi halal dari segi materi, halal dari cara perolehannya, serta juga harus halal dalam cara pemanfaatan atau penggunaannya. Allah SWT telah memerintahkan kepada seluruh manusia mencari rizki yang halal dan baik. *”Hai sekalian manusia, makanlah (ambillah) yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu” (Q.S. Al Baqarah 168) Dalam al-Qur’an Allah berfirman:*

وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا وَأَتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِ مُؤْمِنُونَ

Artinya : “Dan makanlah dari apa yang diberikan Allah kepadamu sebagai rezeki yang halal dan baik, dan bertakwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya.” (QS. Al-Maidah : 88)²

... لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَاءً آتَاهَا سَيِّجَعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا (الطلاق : 7)

”...Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan (sekedar) apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan”

²³ Ali Sakti, *Analisis Teoritis Ekonomi Islam*, (Jakarta: Aqsa Publishing, 2007), h. 174

2. Kerja Profesional

Dalam perspektif ekonomi Islam, kerja mendapatkan nilai yang tinggi, bahkan kemuliaan seseorang bisa dinilai dari pekerjaan yang dilakukannya, oleh karena itu bekerja dengan baik dan profesional adalah kewajiban dalam Islam.⁴ Orang yang bekerja menghidupi diri dan keluarganya, bangsa dan masyarakat lebih baik dari orang yang hanya beribadah namun mengabaikan untuk bekerja. *“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil, dan siapa yang bersusah payah mencari nafkah untuk keluarga maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza Wajalla”*(H.R. Ahmad)

Dorongan untuk melakukan kerja secara profesional bagi seorang muslim telah jauh-jauh hari disampaikan oleh Rasulullah saw.²⁴ Rasulullah pernah bersabda, *“Sesungguhnya Allah mewajibkan ihsan (melakukan yang terbaik) dalam segala hal. Jika kalian membunuh atau menyembelih hewan, lakukanlah dengan cara yang baik. Hendaknya seorang kamu menajamkan pisanya dan mengistirahatkan hewannya.”* (HR Muslim).

Yusuf Qardhawi (1995) menyatakan kerja yang profesional merupakan kewajiban bagi seorang muslim. Sebagai konsekuensi iman seorang mukmin tidak akan merasa cukup hanya dengan melakukan pekerjaan yang sekedarnya saja. Bukankah Allah SWT telah mengajak ummat Islam untuk berlomba-lomba dalam melakukan yang terbaik, sehingga seorang muslim senantiasa bekerja secara tidak profesional

3. Menyegerakan Membayar Upah

Menyegerakan pembayaran upah kepada tenaga kerja hukumnya adalah sunah, agar tidak ada yang merasa teraniaya/dirugikan. Sebagai mana sabda Nabi dalam sebuah hadits :

عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya : *“Dari Abdullah bin Umar ra berkata : Rasulullah saw bersabda : Berikanlah Upah kepada Ajir (Orang yang kamu sewa, buruh/ karyawan) sebelum kering keringatnya”*. (HR Ibnu Majah)²⁵. Dalam riwayat lain Rasul bersabda *“Dari Abi sa’id berkata :”Apabila kamu mengangkat pekerja maka beritahukanlah upahnya”*. (HR Annasa’i)

Dari penjelasan Hadits tersebut Islam sangat memperhatikan terhadap upah yang harus segera ditunaikan bagi para pengusaha. Bahkan posisi pengusaha dan pekerja disejajarkan sebagai mitra. Keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, majikan adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan kerja manusia, sementara pekerja adalah pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling membutuhkan, karenanya harus diatur agar masing-masing dari keduanya menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan bagiannya secara benar.²⁶

²⁴ Murassa Sarkaniputra, “Adil Dan Ihsan Dalam Ekonomi Islam” dalam *Jurnal al-Iqtisadiyyah*, vol. 1, januari 2004, h. 30

²⁵ Muhammad bin Yazid Al-Qazwiini, Sunan Ibnu Majah, Editor M.Fuad Abdul BAqi, Darul Fikr, Beirut, II, 817.

²⁶ Ahmad Hasan, *Nazhariyat al-Ujûr fi al-Fiqh al-Islâmiy*, (Suria, Dâr Iqrâ’, 2002), cet. ke-1, hal. 34

Hal ini berbeda dengan ekonomi konvensional yang menempatkan pekerja sebagai salah satu factor produksi, dari empat factor produksi lainnya. Factor produksi terdiri dari; sumber daya alam, tenaga kerja, modal, dan teknologi. Bahkan ekonomi konvensional beranggapan bahwa tingkat produksi suatu barang tergantung kepada jumlah modal, jumlah tenaga kerja, jumlah kekayaan alam, dan tingkat teknologi yang digunakan.²⁷ Lebih dari itu, tingkat produksi selalu dihubungkan antara barang modal (*capital*) dan tenaga kerja.²⁸ Pola hubungan majikan – pekerja dalam ekonomi konvensional ditempatkan pada dua ranah yang berbeda, majikan adalah pihak yang menguasai factor-faktor produksi, sementara pekerja adalah factor produksi yang berfungsi melakukan proses produksi. Hubungan kedua ini tidak seimbang. Akibatnya, majikan, karena tujuan meningkatkan hasil produksi, selalu memaksimalkan kinerja tenaga kerja dan mengurangi biaya produksi dari tenaga kerja (upah). Hubungan yang “dikotomis” ini merupakan salah satu pemicu dari ketegangan-ketegangan yang terjadi antara majikan dan pekerja. Ketidakseimbangan kedudukan ini berimbas pada perbedaan perlakuan yang akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku kedua belah pihak.²⁹

4. Tidak Lupa mengeluarkan Zakat

Jika shalat berfungsi membentuk keshalihan muslim dari sisi pribadi, maka zakat berfungsi membentuk keshalihan muslim dari sisi sosial. Meskipun pada hakikatnya harta kita berkurang saat berzakat namun ada keberkahan bagi yang berzakat. Di samping, implementasi zakat (*implementation of zakat*) dan mekanismenya pada tataran negara merupakan *obligatory zakat system* bukan *voluntary zakat system*. Selain zakat terdapat pula instrumen sejenis yang bersifat sukarela (*voluntary*) yaitu infak, shadaqah, wakaf, dan hadiah.

Menurut M.A. Mannan, secara umum fungsi zakat meliputi bidang moral, sosial dan ekonomi. Dalam bidang moral, zakat mengikis ketamakan dan keserakahan hati si kaya. Sedangkan dalam bidang sosial, zakat berfungsi untuk menghapuskan kemiskinan dari masyarakat. Di bidang ekonomi, zakat mencegah penumpukan kekayaan di tangan sebagian kecil manusia dan merupakan sumbangan wajib kaum muslimin untuk perbendaharaan negara. Makalah ini menyoroti tentang sumber-sumber zakat dalam sistem perekonomian modern dimana dengan perkembangan sumber-sumber ekonomi maka seharusnya sumber zakat pun berkembang, karena tujuan zakat adalah transfer kekayaan dari masyarakat yang kaya kepada masyarakat yang kurang mampu, sehingga setiap kegiatan yang merupakan sumber kekayaan harus menjadi sumber zakat.

Lebih mendetail M Karebet menegaskan kerja dalam Islam dan konvensional memiliki perbedaan diantaranya :

²⁷ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikroekonomi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2004), cet. ke-20, hal. 192

²⁸ Prathama Rahardja Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi, Mikroekonomi dan Makroekonomi* (Jakarta: FEUI, 2004), hal. 87

²⁹ Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, (Jakarta : Penerbit Al-Huda, 2007), h. 7

1. Sumber pendatan kerja dalam Islam senantiasa halal sedangkan konvensional sumber pendapatannya yaitu pekerjaan halal dan non halal
2. Penggunaan harta dari kerja secara Islami senantiasa mengarah kepada maslahat atau sesuai kebutuhan hidup dan kebutuhan ibadah (zakat, sodaqoh, dll) sedangkan konvensional Penggunaan harta yaitu sesuai selera dan berpoya-poya.
3. Motivasi kerja dalam Islam yaitu dunia dan akhirat/ibadah sedangkan konvensional dunia saja
4. Orientasi kerja dalam Islam tidak hanya Profit melainkan benefit (non materi/qimah), Pertumbuhan, sedangkan konvensional Orientas kerja yaitu Profit dan keberlangsungan
5. Etos kerja dalam Islam Tinggi dan Kerja adalah bagian dari ibadah sedangkan konvensional Kerja adalah kebutuhan duniawi³⁰

Lebih jelas lihat Tabel:

Kerja dalam Islam Vs Konvensional

KERJA DALAM ISLAM	PERBEDAAN SUDUT	KERJA KONVENSIONAL DALAM
Pekerjaan halal	Sumber pendapatan	Pekerjaan halal dan non halal
Kebutuhan hidup dan kebutuhan ibadah (zakat, sodaqoh, dll)	Penggunaan	Kepuasan(berpoya-poya)
Dunia akhirat/ibadah	Motivasi	Dunia (kepuasan/hawa nafsu)
Profit dan benefit (non materi/qimah), Pertumbuhan, Keberkahan	Orientasi	Profit, keberlangsungan
Tinggi, Kerja adalah bagian dari ibadah	Etos Kerja	Tinggi, Kerja adalah kebutuhan duniawi

Dari penjelasan tersebut, jelas terlihat kerja dalam Islam tidak hanya mengejar keuntungan di dunia semata, melainkan memperoleh benefit. Sehingga kerja dalam Islam akan memaksimalkan penggunaan harta/rizki dengan sebaik-baiknya. Tidak hanya sekedar alat untuk menumpuk pahala demi tercapainya *falah* (kebahagiaan dunia dan akhirat). Harta merupakan pokok kehidupan (an-Nisa(4) :5) yang merupakan karunia Allah (an-Nisa(4) :32. Islam memandang segala yang ada di atas bumi dan seisinya adalah milik Allah SWT, sehingga apa yang dimiliki manusia hanyalah amanah. Dengan nilai amanah itulah manusia dituntut kerja secara maksimal untuk menyikapi harta benda saat mendapatkannya dengan cara yang benar, proses yang benar dan pengelolaan dan pengembangan yang benar pula.

Penutup

³⁰ M. Karebet Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syariat*, (Jakarta: Khoirul Bayan, 2002), h. 41

Islam mendorong ummatnya berusaha mencari rezeki dengan bekerja, berdagang dan sebagainya agar kehidupan mereka menjadi baik dan menyenangkan. Bukan sebaliknya menjadi pemalas/orang yang meminta-minta/mengemis. Allah SWT menjadikan langit, bumi, laut dan apa saja untuk kepentingan dan manfaat manusia. Manusia hendaklah mencari rezeki yang halal. Walaupun Islam mendorong ummatnya untuk produksi, kerja, berdagang, dan bahkan merupakan fardhu kifayah, bukan berarti dapat dilakukan sesuka dan sekehendak manusia, seperti lepas kendali. Adab dan etika bisnis dalam Islam harus dihormati dan dipatuhi jika para pekerja, pedagang atau produsen, pebisnis ingin termasuk dalam golongan para nabi, syuhada dan shiddiqien dan termasuk kategori orang-orang yang sukses. *Waallahu a'lam*

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, Ahmad, *Nazhariyat al-Ujûr fi al-Fiqh al-Islâmiy*, (Suria, Dâr Iqrâ', 2002), cet. ke-1
Jaziry-al, Abdurrahman, *al-Fiqh ala Madzâhib al-'Arba'ah*, (Kairo: Dar al-Hadis, 2004),
Juz III
Mannan, M.A., *Islamic Economic, Theory and Practice*, (Lahpre: SH.Muhamad Ashraf,
1987)
Manurung, Prathama Rahardja Mandala, *Pengantar Ilmu Ekonomi, Mikroekonomi dan
Makroekonomi* (Jakarta: FEUI, 2004)
Muhammad, *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: BPFE, 2004)
Nahbani-al, Taquyuddin, *al-Nidlâm al-Iqtishâd fi al-Islâm*, terj. Moh. Maghfur Wachid,
Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam, (Surabaya: Risalah Gusti,
2002), cet. ke-7
Prasetyo, Eko, *Upah dan Pekerja*, (Yogyakarta: Resist Book, 2006)
Qaradhawi-al, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, terj Didin
Hafidudin (Jakarta: Rabbani Press, 2001)
Al-Qazwiini , Muhammad bin Yazid , Sunan Ibnu Majah ,Editor M.Fuad Abdul BAqi,
Darul Fikr, Beirut, II, 817.
Qorashi, Baqir Sharief, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj. (Jakarta:
Penerbit Al-Huda, 2007), cet. ke-1
Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, j.3, (Beirut: Dar al-Tsaqafah al-Islamiyah, t.th)
Sakti, Ali, *Analisis Teoritis Ekonomi Islam*, (Jakarta: Aqsa Publishing, 2007)
Sukirno, Sadono, *Pengantar Teori Mikroekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
2004), cet. ke-20,
Syinqithi-al, Muhammad Mushthafa, *Dirâsah Syar'iyah li Ahammi al-'Uqûd al-Mâliyah
al-Mustahdatsah*, (Madinah: Maktabah al-'Ulûm wa al-Hikam, 2001)
Ya'qub, Ali Mustafa, *Fatwa Imam Besar Istiqlal*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2007)

MODEL SINERGIS ANTARA PEMILIK MODAL DAN PEKERJA: SUATU TINJAUAN DALAM SISTEM EKONOMI ISLAM

Abstrak

Studi ini membuktikan bahwa dalam sistem ekonomi Islam hubungan antara pemilik modal dan pekerja sangat sinergis. Hubungan sinergis ini terbentuk dari premis keuntungan yang wajar, pembagian hasil yang sangat proporsional antara biaya dan kebutuhan pihak-pihak yang bertransaksi, dan adanya sikap objektif terhadap persoalan risiko. Dengan demikian maka dalam sistem ekonomi Islam sikap pemodal yang antagonistik sebagaimana yang dikenal dalam sistem ekonomi konvensional tidak menjadi determinan terbentuknya keputusan investasi.

Kata Kunci: Pemilik modal, Pekerja, Investasi, *Mudhârabah*

³¹ Dosen Politeknik Negeri Bandung (POLBAN) dan Alumnus Program Doktor Ekonomi Islam UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2010.

1. Pendahuluan

Peristiwa kebangkitan kaum borjuis di Inggris yang ditandai dengan berkembangnya kegiatan ekonomi masyarakat menengah, selain membawa dampak pada semakin kayanya kaum borjuis, juga menimbulkan perubahan yang amat besar di bidang industri. Kaum borjuis yang berasal dari golongan menengah ini telah sukses membuahkkan kemakmuran ekonomi dengan cara merubah pendekatan produksi tradisionalistis yang hanya menghasilkan pertambahan nilai kecil menjadi pendekatan manufaktur yang mampu menghasilkan nilai tambah yang jauh lebih tinggi dan dalam jumlah yang sangat besar. Perubahan ini dalam sejarah perekonomian dunia dinamai dengan revolusi industri. Ciri dari produksi era revolusi industri ini ialah penciptaan barang dan jasa yang kreatif, inovatif, dan mampu memenuhi permintaan massal. Ciri ini terus berlanjut hingga saat ini, sehingga kita dapat melihat bahwa suatu jenis produk akan selalu berubah bentuk, kapasitas, kuantitas, dan kualitasnya karena perusahaan selalu menemukan kreasi inovatif yang mampu memecahkan persoalan kebutuhan mutakhir. Dan bahkan, saking hebatnya perusahaan di era ini, dan oleh karena terjadi kompetisi di semua lini, akan selalu hadir produk substitusi. Kemampuan dan keunggulan produk substitusi yakni mengalihkan perhatian dan penggunaan produk lain yang terlalu besar, boros, lamban, dan berdaya guna sedikit ke arah jenis produk baru yang lebih sederhana, hemat, cepat, dan berdaya guna banyak. Misalnya, dalam urusan penyimpanan data yang menggunakan alat selain *hard disk*, para konsumen sudah mulai berpindah dari disket ke *flash disk* karena *flash disk* lebih sederhana, ringan, nyaman, dan mampu menyimpan data jauh lebih banyak dari pada disket. Misalnya lagi, saat ini untuk urusan bepergian ke luar kota para konsumen umumnya memilih pesawat terbang dari pada bus dan kereta api karena selain hemat waktu, saat ini maskapai penerbangan mampu menghadirkan harga tiket yang murah seperti tiket bus dan kereta api. Dari dua contoh ini, produsen barang dan jasa yang menawarkan produk substitusi ini mampu menyaingi produsen barang dan jasa konvensional.

Sesungguhnya kehebatan dan kehebohan perusahaan dan bisnis di era revolusi industri ini sedang kita rasakan sekarang. Sedikit banyaknya sepak terjang mereka telah mewarnai kehidupan kita. Namun sekalipun hingga kini telah mewarnai kehidupan dan ruang pasar, rupanya bisnis ala revolusi industri telah menimbulkan keresahan di antara kita semua. Kritik yang disundut dari keresahan ini memang telah lama muncul. Persoalan utama dari keresahan ini ialah karena kegiatan industri ini digerakan oleh orang-orang kaya yang memiliki watak kapitalistik. Watak kapitalistik ini terlihat pada motivasi mereka yang melulu menumpuk kekayaan sebanyak mungkin tanpa sempat memikirkan aspek keadilan, kemanusiaan, dan moral.

Masalah ini segera meningkat ke arah pertentangan antara kapitalis dengan buruh yang tertindas, pertentangan antara kapitalis dengan lingkungan yang dirusak, dan pertentangan antara kapitalis dengan nilai-nilai keagamaan.

Pertentangan antara kapitalis dengan buruh dapat kita lihat pada cara pandang kapitalis terhadap buruh. Bagi kapitalis, berdasarkan pendapat yang di beberkan para penulis, buruh tak ubahnya seperti mesin yang diserap tenaganya sebanyak mungkin. Kapitalis merasa

dirinya berhak menguasai buruh tanpa perlu menghargai aspirasi-aspirasi buruh, maka timbulah corak eksploitasi yang tidak seimbang antara upah dan tenaga yang dimanfaatkan.

Pertentangan antara kapitalis dengan lingkungan terlihat pada motivasi bisnis dan cara pandang kapitalis terhadap lingkungan. Oleh karena motivasi mereka memupuk kekayaan sebanyak mungkin, maka aspek dampak terhadap lingkungan selalu terabaikan. Motivasi ini mendorong kesengajaan kapitalis merusak, menghabiskan, dan memperkeruh sumber daya alam tanpa perlu melihat dampak dan kerugian yang terjadi di masa yang akan datang.

Melalui cara pandang yang serupa kita dapat pula melihat pertentangan antara kapitalis dengan nilai-nilai agama. Tersorot dalam pertentangan ini yakni diabaikannya etika dan moral dalam setiap lini kegiatan industri. Oleh karena jarak etika dan moral yang begitu jauh dengan motivasi kapitalis, maka cita-cita sosial dan keadilan acapkali kandas di persimpangan jalan. Hal yang diakui menurut kapitalis sehingga menimbulkan pertentangan dengan nilai-nilai agama ialah penggunaan piranti permodalan ribawi dalam investasi, penciptaan komoditi yang bebas nilai, pilihan harga yang lebih tinggi dari harga yang adil, pilihan tingkat upah pekerja yang rendah, pilihan modal yang rendah, investasi bebas resiko, dan tidak menggunakan perasaan setiap kali menentukan keputusan. Aksi mengenai hal ini telah mengeringkan nurani para kapitalis. Aksi mereka selalu bersifat logis namun sering kali sadis terhadap manusia dan lingkungan yang ada di sekitar mereka sendiri.

Sebagai reaksi terhadap kehadiran dan sepaik terjang bisnis kapitalis ini timbulah kelompok-kelompok yang menentang mereka. Kelompok-kelompok tersebut ada yang tampil dalam bentuk pemikiran, ada pula dalam bentuk pergerakan, dan ada pula dalam bentuk sebagai pesaing baru. Kelompok pemikir menentang para kapitalis dengan kritik yang cukup tajam. Kelompok ini tidak setuju terhadap sistem *laissez faire* yang digerakan oleh corak *self-interest* dan *pareto optimum*. Karena menurut mereka, *laissez faire* hanya membela kepentingan kaum borjuis atau kapitalis, dan tidak mampu menjawab kepentingan bersama. Namun sekalipun timbul bertubi-tubi, kritik kelompok ini belum merubah peta bisnis kapitalistik. Kritik yang lebih keras dan bahkan berkembang ke arah pergerakan revolusioner muncul dari kaum sosialis komunis yang membela kaum buruh. Kelompok ini menciptakan pemikiran dan pergerakan yang mendorong pengambilalihan pemilikan perusahaan dari tangan kapitalis borjuis ke tangan buruh. Dorongan ini bahkan meluas ke arah revolusi untuk menciptakan negara sosialis komunis. Revolusi ini cukup gemilang dengan terbentuknya negara Uni Soviet dan negara-negara sosialis komunis lainnya. Tapi akhirnya, oleh karena akhlak dan falfasah kelompok ini sangat buruk dan oleh karena ketahanan ekonomi yang sangat rapuh, Uni Soviet dan negara sosialis komunis lainnya bubar yang menandai pula kegagalan kelompok pergerakan ini. Memang ada sejumlah negara komunis yang masih bertahan hingga saat ini. Namun karena tidak ingin tergilas oleh perekonomian negara-negara kapitalis, mereka menghadapi dilematis mengubah perekonomian sosialisme menjadi ekonomi pasar yang berarti sosialisme tidak utuh lagi. Nyatanya, kaum kapitalis masih tetap melenggang dengan gaya khas kapitalistik mereka. Dalam perseteruan ini, kaum kapitalis masih tetap unggul.

Kemudian kelompok penentang yang cukup berhasil datang dari negara Jepang. Negara ini sempat mengalami kekalahan pada perang dunia kedua. Namun berhasil bangkit setelah mempelajari kegemilangan ekonomi Barat. Mereka tampil sebagai pesaing Barat yang

kapitalis dan kemudian berhasil. Keberhasilan Jepang dalam hal ini ialah kemampuannya mengkoreksi keburukan bisnis Barat yang kapitalistik seperti perbaikan terhadap hubungan buruh dan majikan, perbaikan terhadap pemerataan kekayaan, perbaikan terhadap kesempatan berusaha, dan perbaikan pelayanan (*service*) terhadap konsumen. Cara seperti ini rupanya berhasil mengantarkan Jepang sebagai kampiun bisnis dunia, dan bahkan mampu memancing perhatian Barat untuk belajar kepada Jepang.

Kehadiran perusahaan-perusahaan Jepang ini berarti menambah wajah baru pemain bisnis di era revolusi industri. Jepang telah berhasil menunjukkan kepada semua orang bahwa orang Asia mampu menguasai dunia. Sekalipun banyak hal positif yang dapat dipelajari dari keberhasilan Jepang dalam mengkoreksi Barat seperti keberhasilan mengalihkan kepentingan pribadi dalam memupuk harta kepada bentuk gotong-royong dalam mencapai kemakmuran bersama dan keberhasilan dalam pemerataan kepemilikan saham supaya tidak hanya dikuasai oleh seseorang atau suatu kelompok, dan terkesan mengadaptasi nilai-nilai ke-Islaman, namun praktik ekonomi dan bisnis mereka tidak disemangati dengan tujuan *mardhatillah*, sehingga dalam banyak hal menyulitkan aktualisasi nilai-nilai Islam sebenarnya seperti *amar ma'ruf nahi munkar*, keadilan, dan pilihan komoditi yang halal dan thayib.

Permasalahan bisnis pada wilayah dan era revolusi industri ini menuntut kita untuk mencari solusi. Solusi yang diuraikan dalam kritik dan pertentangan kelompok-kelompok di atas memang sempat berhasil, namun pada akhirnya masih ditemukan pula bentuk kegagalan dan sisi buruknya. Sebetulnya sejak lama, jauh sebelum revolusi industri lahir, telah ada sebuah sistem bisnis yang cukup adil bagi semua orang, mampu menjawab persoalan produksi revolusi industri, dan bahkan mampu mengantarkan tingkat kesejahteraan yang cukup tinggi. Sistem yang dimaksud dalam pembahasan ini ialah sistem bisnis *mudhârabah*. Corak yang mendominasi sistem ini ialah sinergi yang sangat aktif antara pemilik modal dan pekerja. Kita dapat menelaah hal ini pada ulasan di bawah ini.

2. Gugahan Produksi dan Distribusi

Adalah *sunnatullah* bahwa manusia memiliki hajat dalam hidupnya. Dalam hajatnya ini manusia berupaya mencari berbagai bentuk komoditi, baik barang maupun jasa, yang akan dimanfaatkan dalam kelangsungan hidup. Hajat atau kebutuhan ini berjenjang, yakni mulai dari *dharuriyat*, *hajiyat*, hingga *tahsiniyat*. Jenjang *dharuriyat* selalu memiliki kedudukan yang lebih utama dari pada *hajiyat* dan *tahsiniyat*. Karena ia tergolong kebutuhan esensial yang mau tidak mau harus terpenuhi.

Dalam memenuhi kebutuhan berjenjang ini, merupakan *sunnatullah* pula bahwa manusia memiliki kemampuan dalam menciptakan produk kebutuhan. Namun patut diakui, sekalipun setiap manusia memiliki daya kemampuan menciptakan produk kebutuhan, namun sebetulnya kemampuan ini bersifat parsial. Masing-masing manusia tidak memiliki kemampuan menciptakan semua kebutuhannya melalui tangannya sendiri. Dalam hal ini dibutuhkan silang potensi dan kontibusi dari tangan-tangan manusia lainnya, dan bahkan dibutuhkan pula kontribusi kekuatan di luar manusia.

Untuk itu nampaknya tepat sekali apabila kita melihat ilustrasi al-Ghazali tentang sepotong roti diciptakan, sebagaimana yang dikaji oleh Sarkaniputra (2004: 11-12). Al-Ghazali menjelaskan bahwa sepotong roti akan siap dimakan apabila lebih dari seribu orang

terlibat menghasilkannya. Pada bentuk roti yang bulat kita dapat menaksir komposisi bahan baku dan faktor produksi yang turut terlibat dalam proses penciptaannya. Ternyata mereka hadir dari produsen-produsen lain yang berbeda satu sama lainnya, seperti tepung dari produsen tepung, gula dari produsen gula, hingga kompor dari produsen kompor. Kita bisa membayangkan betapa banyaknya input kontribusi produsen-produsen lain dalam sebuah produksi roti. Kemudian kita juga dapat menaksir bahwa ternyata bukan hanya manusia yang terlibat di dalamnya, namun terlibat pula kekuatan-kekuatan di luar manusia yakni alam yang mencakup awan, matahari, gunung, air, laut, dan sebagainya. Sungguh, dari membayangkan sepotong roti saja kita sudah dapat menyimpulkan betapa banyaknya peranan manusia dan alam yang bekerja di dalamnya. Mungkin kita terlibat pula di dalamnya, *wallahu a'lam*. Kiranya inilah yang menggugah kita berpikir komprehensif dan objektif mengenai produksi dan distribusi dalam dunia bisnis Islami, yakni bahwa sesungguhnya produksi sepotong roti itu mencerminkan dan mensyaratkan kesatuan dari segenap eksistensi (Murasa Sarkaniputra, 2004: 12).

Kesatuan dari segenap eksistensi ini merupakan kerja setiap lini dari yang besar hingga yang kecil. Masing-masing lini akan memberikan kontribusi kepada satu lini ke lini yang lain. Dan masing-masing lini tersebut membutuhkan kontribusi dari lini-lini lainnya. Islam sangat menggugah agar setiap manusia terlibat bekerja pada lini-lini yang disukainya. Orang yang bekerja ini akan mendapatkan derajat sesuai dengan apa yang mereka kerjakan (lihat QS. 46: 19), dan bahkan pada pekerjaan yang dinilai baik akan dibalas sepuluh kali lipat dari nilai kebaikannya, dan inilah penghargaan Islam terhadap orang yang mau bekerja karena kerja termasuk amal shaleh yang mulia kedudukannya (lihat QS. 6: 160).

Dengan hadirnya kerja manusia di setiap lini produksi, akan tercipta kemajemukan bisnis universal, sehingga permasalahan makro tentang tingginya angka pengangguran dapat ditanggulangi. Dalam hal ini Islam membuka kesempatan yang sangat lebar bagi setiap lini kerja menunjukkan potensinya masing-masing. Ukuran nilai produksi ini dalam Islam ialah kerja dan produktifitas. Karena sebuah produk akan memiliki nilai yang tinggi jika produsen menciptakannya dalam tingkat produktifitas yang tinggi. Terjelma dalam produktifitas yang tinggi ini nilai kreasi, inovasi, kesungguhan, dan kejujuran yang mampu ditampilkan produsen melalui produk yang berhasil diciptakan. Hadirnya revolusi industri sebetulnya mampu menciptakan nilai yang tinggi. Namun revolusi industri dalam kaca mata Islam mensyaratkan hadirnya nilai-nilai logis, etis, dan estetis, tidak seperti yang dihadirkan oleh Barat selama ini. Sehingga barang yang diciptakan, sekalipun dalam skala industri besar, tetap mengandung mashlahat pada manusia dan lingkungan.

Sebuah lini kerja akan berjalan dengan baik apabila dijalankan dalam bentuk kerjasama *mudhârabah* antara pemilik modal dan pekerja. Jaringan kerjasama ini akan mampu memintal potensi setiap manusia yang terpisah menjadi satu. Prinsip tentang keadilan, keihsanan, dan keharmonisan yang lahir dari agama menjadi landasan bagi bentuk kerjasama ini.

Oleh karena terserapnya nilai-nilai agama ke dalam bentuk kerjasama *mudhârabah* ini, maka motif kapitalistik yang hanya membela kepentingan individu pemilik modal tidak digunakan lagi. Karena dalam hal ini kerjasama bisnis sengaja dilakukan untuk perwujudan kepentingan yang seimbang, yakni antara pemilik modal dan pekerja. Dalam jaringan ini tidak akan terjadi lagi hubungan antagonistik antara pemilik modal dan pekerja sebagaimana yang terjadi di dunia revolusi industri, karena jaringan hubungan ini telah

berubah menjadi hubungan yang sinergis. Tergambar dari hubungan sinergis ini semangat kegotong-royongan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang lahir secara bersama.

Keyakinan Islam tentang kemampuan *mudhârabah* menghadirkan kebaikan dalam investasi bisnis di era modern nampaknya dapat dijadikan sebagai semangat untuk menyeragamkan semua lini kerja dan produksi beralih kepada pilihan *mudhârabah*. Bila setiap lini industri ber- *mudhârabah*, maka lantas tercipta iklim perekonomian dan bisnis yang koperatif. Iklim koperatif ini merupakan iklim bisnis yang sehat dan mampu menyelamatkan masa depan pasar, lingkungan, dan kemashlahatan manusia, karena pemilik modal tidak lagi berhasrat memupuk harta sebanyak mungkin, melainkan lebih memilih tingkat keuntungan yang wajar.

Karakteristik produk yang diciptakan dalam persaingan *mudhârabah* adalah.

1. Halal dan thayib.
2. Harga yang wajar, lebih rendah dari harga konvensional yang kompetisi monopolistik.
3. Kuantitas yang wajar, lebih banyak dari kuantitas perusahaan konvensional yang kompetisi monopolistik.

Apabila kelak produk-produk yang hadir mengacu pada karakteristik ini, masyarakat atau konsumen dapat menikmati dan merasakan kenyamanan produk yang lebih baik dari yang dibeli selama ini.

3. Ilustrasi Hubungan Sinergis Pemilik Modal dan Pekerja

Islam mendorong manusia bekerja mencari karunia Tuhan di muka bumi tanpa menggunakan riba mengisyaratkan supaya manusia saling bekerjasama secara adil dalam membangun kegiatan ekonomi. Kerjasama yang adil yang dilakukan oleh aktor-aktor ekonomi ini dapat memecahkan permasalahan diskriminasi antara pemilik modal dan pekerja. Yang lazim terjadi selama ini ialah bahwa pemilik modal selalu merampas hak-hak pekerja. Kekuasaan pemilik modal dalam menentukan semua urusan yang berkaitan dengan investasi dan produksi sering terlalu berlebihan, tidak menghargai aspirasi-aspirasi pekerja. Pekerja tidak memiliki posisi tawar yang cukup baik. Maka melalui mekanisme kerjasama yang adil, pemilik modal dan pekerja harus menyadari bahwa sebetulnya di antara mereka harus saling memenuhi hak dan peranan masing-masing dalam menjalankan usaha untuk mewujudkan kepentingan bersama. Pemilik modal menyadari bahwa dia tidak memiliki keahlian yang cukup seperti pekerja, dan pekerja menyadari pula bahwa dia tanpa suntikan ekuitas yang dimiliki pemodal dia tidak akan bisa bekerja. Jadi, kerjasama merupakan cara yang sangat baik untuk menumbuhkan aktivitas ekonomi yang berkeadilan dan berkesinambungan. Dan dalam konteks ini, kerjasama *mudhârabah* yang dilakukan secara bagi hasil dapat menjadi pilihan.

Dalam urusan kerjasama ini, Islam memformulasikan suatu hubungan sinergis antara pekerja dan pemilik modal. Hubungan yang sinergis dapat membungkam watak kapitalistik yang telah terjadi selama ini. Sinergi dalam hal ini akan menciptakan semangat membangun bersama dalam kegotong-royongan. Ia juga akan menciptakan pemerataan dalam kepemilikan atas hasil yang telah diusahakan melalui mekanisme bagi hasil. Bagi

hasil ini selalu dibuat secara proporsional yang lebih mengutamakan kesepakatan dari pada keputusan sepihak.

Ada empat macam prinsip yang terdapat dalam hubungan sinergis ini, yaitu.

1. Tauhid

Tauhid merupakan ajaran yang paling dasar dalam Islam. Tauhid mengandung ajaran tentang ke-Esaan Allah. Ia memiliki arti bahwa Allah Maha Pencipta, Pemilik segala sesuatu, dan tiada sekutu bagi-Nya. Bagi manusia, Tauhid sangat penting kedudukannya, karena Ia akan mendorong manusia selalu dekat dan kembali kepada Allah yang menciptakannya. Kedekatan manusia terhadap Allah merupakan pencapaian yang tertinggi dalam hidup manusia, dan akan merubah status manusia menjadi makhluk yang sangat mulia di sisi Allah. Jika manusia terlibat dalam kegiatan kerjasama bisnis, itu tidak sekadar diartikan sebagai upaya mencari keuntungan, tetapi lebih dari itu yakni mencari kemuliaan di sisi Tuhannya. Bagi Islam, bekerja dalam urusan bisnis tak ubahnya seperti ibadah. Ia termasuk amal shaleh yang sangat dianjurkan. Malah dalam hal ini manusia yang tergolong pemalas, enggan bekerja, dan suka meminta-minta sangat tidak dihargai. Jadi, ketika bisnis itu melebur ke dalam Tauhid, dan oleh karena Tauhid mengajak manusia dekat pada Tuhannya, maka pandangan mengenai keuntungan terbatas pada keuntungan yang wajar, bukan keuntungan maksimal layaknya motivasi kapitalis.

2. Khalifah

Khalifah mengandung arti bahwa manusia merupakan wakil Tuhan di muka bumi. Arti ini menunjukkan kedudukan manusia yang dimuliakan di antara makhluk-makhluk lain. Oleh karena merupakan wakil Tuhan di muka bumi, maka manusia mendapatkan amanat untuk mengurus bumi dengan sebaik-baiknya. Setiap manusia dalam hal ini akan memiliki predikat yang mencerminkan tingkat amalnya. Manusia yang memiliki predikat tinggi menunjukkan bahwa ia tergolong manusia mulia yang ditopang oleh amal shalehnya. Sedangkan manusia yang memiliki predikat rendah menunjukkan bahwa ia tergolong manusia hina yang disebabkan oleh amal buruknya. Hubungan kerjasama yang sinergis antara pemilik modal dan pekerja dipadu untuk mengejar predikat manusia yang mulia. Oleh karena itu, karena pilihannya ini, maka mereka menghendaki terpeliharanya kelestarian harta Allah dan kemudian mengembangkannya dengan cara yang wajar. Dengan cara ini, maka usaha mereka akan maksimal tanpa perlu menciderai kepentingan manusia yang lebih luas.

3. Keadilan

Keadilan menurut beberapa pakar mengandung arti *penempatan sesuatu pada tempat yang semestinya*. Adil juga diartikan *memberikan kepada pemilik hak-haknya, melalui jalan yang terdekat*. Dengan demikian adil adalah *memperlakukan orang lain sama dengan perlakuannya terhadap Anda* (lihat M. Quraish Shihab, 2002: 324-325). Dalam Islam, keadilan harus dipenuhi dalam setiap bidang kehidupan. Buah hasil dari keadilan ialah terpenuhinya kecukupan atas hak dan kewajiban setiap manusia. Tercakup dalam hal ini ialah penempatan peran, kerja, distribusi, dan kompensasi pada tempat yang semestinya. Tidak dapat dikatakan adil

jika dalam suatu hal terjadi pengurangan, kelebihan, dan penyimpangan yang dilakukan secara sengaja.

Bila diimplementasikan dalam kerjasama *mudhârabah*, keadilan membentuk porsi yang sesuai dan wajar atas pembagian peran, distribusi modal dan tenaga, risiko yang dihadapi, pembagian hasil, dan upah. Sehingga dengan demikian, pembagian hasil dan proyeksi atas manfaat usaha harus diukur menurut tingkat risiko yang dihadapi baik oleh pemilik modal maupun pekerja. Pembagian hasil harus bersih dari ongkos-ongkos yang telah dikeluarkan, yakni dengan mengurangi pendapat (*revenue*) atas biaya (*cost*) (R-C). Pembebanan biaya terhadap pekerja ketika hasil itu dibagikan, yang dikenal dengan sistem *revenue sharing*, merupakan bentuk ketidakadilan, sama saja menzalimi pekerja. Kemudian, dalam Islam, upah dibayarkan sebelum keringat mengering. Penundaan dalam pembayaran upah adalah penganiayaan, termasuk perbuatan yang merugikan orang lain. Tingkat upah minimum harus mampu memenuhi jenjang kebutuhan *dharuriyat* yakni *din, nafs, 'aql, nasl*, dan *maal*. Pemenuhan atas jenjang kebutuhan *hajiyat* dan *tahsiniyat* juga diperlukan, dalam hal ini maka tingkat investasi harus berada tingkat penghasilan yang mampu menghasilkan tingkat upah yang lebih tinggi dari tingkat upah minimum.

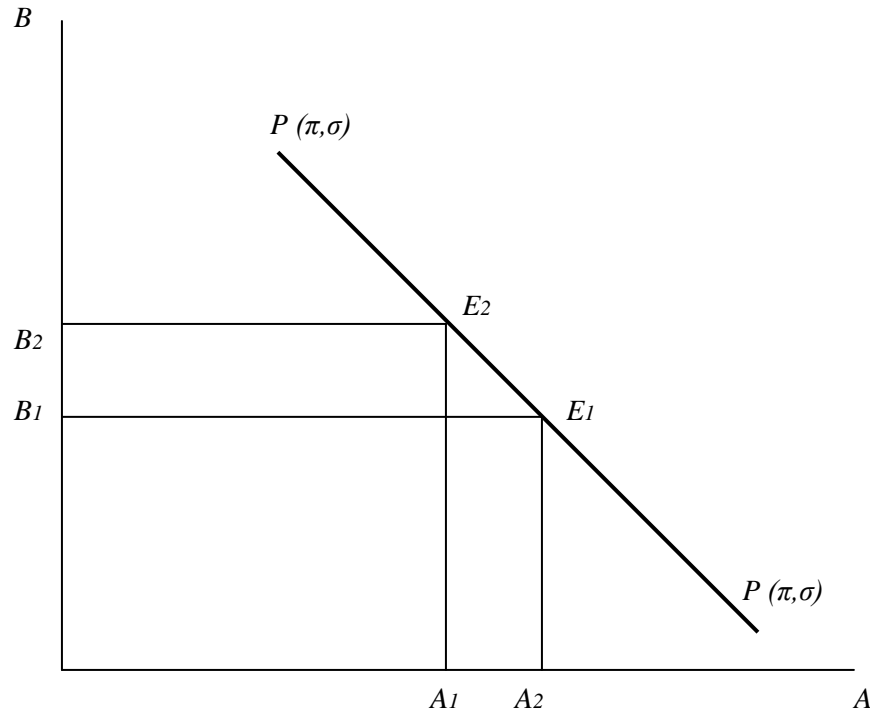
4. Keihsanan

Keihsanan mengandung makna yang lebih tinggi dari kandungan makna adil, karena adil adalah *memperlakukan orang lain sama dengan perlakuannya terhadap Anda*, maka ihsan adalah *memperlakukan orang lain lebih baik dari perlakuannya terhadap Anda*. Adil adalah mengambil semua hak Anda dan atau memberi semua hak orang lain, sedang ihsan adalah memberi lebih banyak daripada yang harus Anda beri dan mengambil lebih sedikit dari yang seharusnya Anda ambil. Demikian yang dipetik dari penjelasan M. Quraish Shihab dalam tafsir al-Misbah (2002: 325). Keihsanan mengembangkan pandangan seseorang terhadap orang lain lebih baik, sehingga perlakuannya terhadap orang lain melebihi kebaikan orang itu terhadapnya. Dia tidak memandang dirinya sendiri dalam perbuatan itu melainkan kebaikan yang diberikannya pada orang lain. Orang seperti ini dikatakan sebagai *muhsin* (orang yang berbuat *ihsan*), yaitu ketika berbuat dan beribadah, dia tidak melihat apa-apa lagi kecuali Allah atau dia merasa selalu diawasi Allah, dia berhasil meraih puncak amalnya.

Ketika terintegrasi ke dalam kerjasama *mudhârabah*, ihsan membentuk kepekaan dan kepedulian yang lebih tinggi pada diri pemodal dan pekerja. Kita akan melihat aktifitas pekerja dilakukan dengan sebaik-baiknya, lebih baik dan lebih banyak dari batas kerja minimum. Sikap positif ini lahir karena pekerja merasa dirinya melihat Allah atau dirinya merasa dilihat oleh Allah. Maka tidak lain yang dilakukan adalah menunjukkan kerja yang terbaik di hadapan Allah. Dalam pembagian hasil, ihsan mendorong pemodal atau pekerja melihat kesinambungan. Dalam sikap ini, sebagai misal, jika terjadi masalah yang dialami pekerja, dan dengan keihsanannya, pemilik modal menerima lebih sedikit atas hasil keuntungan yang seharusnya dia terima untuk diberikan kepada partner pekerjanya. Model seperti ini sangat berbeda bila dibandingkan dengan model bisnis kapitalistik, di mana dalam bisnis kapitalistik

porsi upah selalu dipilih pada tingkat yang rendah tanpa memandang entah pekerja itu senang entah susah. Misal yang lain, ketika pekerja menginginkan kesinambungan usaha, dia menerima bagi hasil yang lebih sedikit dari yang seharusnya dia terima, diperuntukannya kepada pemodal. Cara ini dia lakukan supaya pemodal dapat terus melanjutkan investasinya, suatu pilihan sikap yang menyejukkan.

Atas dasar landasan prinsip di atas, kita dapat mengilustrasikan sinergi aktif ke dalam gambar di bawah ini.



Gambar 1. Hubungan Sinergis antara Pemilik Modal dan Pekerja

Dengan mengadaptasi analisis Choudhury (1986: 80), sajian gambar di atas mengembangkan hubungan sinergis yang aktif antara pemilik modal dan pekerja. Hubungan yang sinergis ini terlihat pada objektifitas mereka pada pilihan tingkat keuntungan yang wajar. Keuntungan yang wajar dalam hal ini ditandai dengan terafiliasinya tingkat resiko yang dihadapi. Karena dalam bentuk bisnis apa pun, resiko itu selalu ada. Kurva miring di atas yang dilambangkan dengan $P(\pi, \sigma)$ merupakan cerminan suatu tingkat keuntungan yang mengandung resiko. Oleh karena pemilik modal dan pekerja menyadari hal ini, maka tingkat bagi hasil mereka digambarkan dalam A_1, A_2, B_1, B_2 . A_1, A_2 merupakan tingkat nisbah bagi hasil pemilik modal A , dan B_1, B_2 merupakan tingkat nisbah bagi hasil pekerja B .

Kita melihat pada kasus pertama terjadi pada titik E_1 di mana A_2 bertemu dengan B_1 , yang menggambarkan bahwa nisbah bagi hasil A_2 lebih tinggi dari pada B_2 . Namun kemudian oleh karena B mengalami musibah yang tak terduga, dan oleh karena keihsanan A , maka A mengurangi nisbah bagi hasil yang diterimanya. Sehingga A_2 bergeser ke A_1 . Bersamaan dengan itu, porsi nisbah bagi hasil B bertambah dari B_1 ke B_2 .

Melalui kurva diagramatis di atas, kiranya kita dapat menjawab persoalan antagonistik antara pekerja dan pemilik modal yang masih dicari bentuk penyelesaiannya hingga saat ini. Jelas terlihat bahwa perdebatan mengenai solusi ini akan selalu buntu bila kita tidak seksama menggali kembali nilai-nilai keagamaan. Kita tidak dapat selalu bersandar pada premis rasionalistik semata. Keputusan mengenai hal ini sama saja seperti menegakkan benang basah, karena pada akhirnya rasio mengakui kepayahannya sendiri. Sebagaimana yang telah diilustrasikan di atas, pekerja dan pemilik modal tidak sekadar bertindak rasional, tetapi pula menghargai perasaan dan kebutuhannya masing-masing. Melalui jalan inilah

pertentangan sebagaimana yang dulu terjadi kini sirna oleh keharmonisan yang saling mencintai.

4. Kesimpulan

Studi ini membuktikan bahwa dalam sistem ekonomi Islam hubungan antara pemilik modal dan pekerja memiliki hubungan yang sangat sinergis. Hubungan sinergis ini terbentuk dari premis keuntungan yang wajar, pembagian hasil yang sangat proporsional antara biaya dan kebutuhan pihak-pihak yang bertransaksi, dan adanya sikap objektif terhadap persoalan risiko. Dengan demikian maka sikap pemodal yang antagonistik sebagaimana yang dikenal dalam sistem ekonomi konvensional tidak menjadi determinan terbentuknya keputusan investasi dalam sistem ekonomi Islam.

Hasil studi ini mengokohkan premis sistem pengupahan dan investasi yang telah dikemukakan oleh para ahli ekonomi Islam selama ini. Tokoh-tokoh yang didukung oleh studi ini adalah M. Umer Chapra, Masudul Alam Choudhury, M. M. Metwally, dan Fahim Khan. Mereka telah mengungkapkan adanya hubungan sinergis antara pemilik modal dan pekerja dalam suatu hubungan permodalan dan investasi. Perbedaan studi ini dengan studi para tokoh tersebut ialah adanya penekanan yang lebih kuat terhadap aspek tauhid, keadilan, dan keihisan sebagai determinan hubungan yang baik tersebut. Perbedaan inilah yang melengkapi eksistensi model hubungan sinergis antara pemodal dan pekerja tersebut.

Referensi

- Ahmad, Mustaq. 1995. *Business Ethics in Islam*. Islamabad: The International Institute of Islamic Thought.
- Brownlee, O.H & John A. Buttrick.1968. *Producer & Consumer Social Choice*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Choudhury, Masudul Alam. 1986. *Contributions to Islamic Economic Theory A Study in Social Economics*. New York: St. Martin's Press.
- Choudhury, Masudul Alam. 1998. *Reforming the Muslim World*. London and New York: Kegan Paul International.
- Choudhury, Masudul Alam. 1996. Why Cannot Neoclassicism Explain Resource Allocation and Development in the Islamic Political Economy?, *Islamic Perspectives on Economic Growth and Privatization*. Herdorn: The International Institute of Islamic Thought.
- Ghazali, Aidit & Syed Omar. 1996. *Readings in the Concept & Methodology of Islamic Economics Translating Islamic Principles into Socio-Economic Realities*. Selangor Darul Ehsan: Pelanduk Publications.
- Khan, M. Fahim. 1995. *Essays in Islamic Economics*. Leicester: The Islamic Foundation.
- Kharota, Ala Eddin. 1997. *Transactions in Islamic Law*. Kuala Lumpur: A.S. Noordeen.
- Ma'Sum Billah, Mohd. 2003. *Islamic Law of Trade and Finance a Selection of Issues*. Ilmiah Publishers.
- Metwally, M.M. 1995. *Teori dan Model Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Bangkit Daya Insana.
- Musa, Kamil. 1998. *Ahkam al-Mu'amalat*. Beirut: Al-Resalah Publisher.
- Samuelson, Paul A. 1958. *Economics an Introductory Analysis*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Sarkaniputra, Murasa. 2004. Adil dan Ihsan dalam Perspektif Ekonomi Islam: Implementasi Mantik Rasa dalam Model Konfigurasi Teknologi al-Ghazali-as-Syathibi-Leotif Sraffa, *al-Iqtishadiyah, Vol. 1*, Jakarta: P3EI.
- Sarkaniputra, Murasa. 2002. Dakwah Bil Hal dalam Perspektif Ekonomi Islami, *Jauhar, Vol. 1, No. 2*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

Sarkaniputra, Murasa. 2003. *Tauhidi Epistemology Teori, Model, Sistem, dan Kelembagaan Ekonomi Islami*. Jakarta: P3EI.

As-Syathibi. 2000. *Al-Muwafaqat fi Ushul as-Asyari'ah, Juz II*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiah.

Ul Haq, Irfan. 1996. *Economic Doctrines of Islam*. Virginia: The International Institute of Islamic Thought.

Smith, Adam. 1991. *The Wealth of Nations*. London: Everyman's Library.

Muh. Fudhail Rahman³²

SUMBER-SUMBER PENDAPATAN DAN PENGELUARAN NEGARA ISLAM

ABSTRAK

Negara adalah wadah dan tempat bagi sebagian orang untuk mewujudkan kehidupannya ke arah yang lebih baik. Salah satu instrumen yang sangat urgen adalah keberadaan pemerintah yang bertugas dan berfungsi untuk mengelola negara. Melalui APBN suatu negara, maka kran-kran pendapatan dan belanja akan dapat dikelola secara terencana yang endingnya untuk kemakmuran seluruh rakyat. Misalnya meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi (pro-growth), memperluas lapangan kerja baru (pro-job), dan meningkatkan program perlindungan kepada masyarakat miskin (pro-poor).

Dalam wacana klasik, pemerintah Islam yang pernah hadir dalam pentas sejarah, juga telah mencontohkan bentuk-bentuk pendapat negara. Tulisan ini mencoba untuk mendeskripsikan secara sekilas perbandingan anggaran pendapatan dan belanja negara antara sistem pemerintahan Islam dan Indonesia.

Kata Kunci : Sistem pemerintahan Islam, Mazhab ekonomi, APBN.

³² Dosen Fak. Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Pendahuluan

Isu peran negara dalam pembangunan ekonomi melalui berbagai intervensi pada pasar berupa kebijakan-kebijakan tertentu, telah menjadi perhatian yang hangat dalam diskusi-diskusi ekonomi konvensional. Bahkan bahasan ini menjadi salah satu faktor utama yang membelah pemikiran ekonomi konvensional menjadi dua mazhab, yaitu klasik dan keynessian.

Klasik yang garapan utamanya di sekitar ekonomi mikro, konsisten dengan kepercayaan bahwa kekuatan pasar adalah kekuatan yang menyeimbangkan. Kekuatan pasar adalah kekuatan yang tidak boleh diganggu oleh siapapun, sekalipun negara. Pasar memiliki kemampuannya (melalui jargon saktinya *invisible hand*) mengefisiensikan ekonomi. Dengan demikian, klasik menempatkan negara pada posisi peran yang minimalis dalam perekonomian. Klasik yang dikenal pula sebagai basis awal tumbuhnya kapitalis adalah mazhab yang dewasa ini tengah menjadi *mainstream* pembangunan ekonomi dunia, terlihat dalam perwujudan kampanye globalisasi ekonomi.

Sedangkan, mazhab keynessian yang dipandang sebagai neo kapitalis lebih berpihak pada ekonomi makro. Mazhab ini berkeyakinan bahwa pasar tidak selalu sempurna sehingga diperlukan peran negara dalam pembangunan ekonomi. Kebijakan-kebijakan yang mereduksi distorsi pasar, asimetris informasi, distribusi dan alokasi sumber daya sangat diperlukan bagi berlangsungnya ekonomi yang lebih adil dan sempurna. Pasar diyakini tidak sempurna memastikan kesempurnaan interaksi ekonomi seperti yang dimaksud klasik. Dibuktikan oleh gejala kegagalan globalisasi dewasa ini.

Mengingat peran dan posisi negara menjadi objek perdebatan yang menarik bagi pakar ekonom, menimbulkan pertanyaan. Bagaimana Islam memandang peran dan campur tangan negara dalam roda perekonomian. Bangunan ekonomi secara garis besar dibagi menjadi dua sektor³³, yaitu sektor swasta dan sektor publik. Sektor swasta beraktifitas ekonomi secara bebas yang tergambar pada mekanisme penentuan harga, alokasi SDA, redistribusi pendapatan dan kekayaan, keseimbangan tergantung pada tingkat supply dan demand pasar. Sementara, sektor publik berfungsi melakukan koreksi-koreksi ketika swasta tidak mampu melayani dinamika ekonomi.

Ditambahkan oleh Farid³⁴, bahwa selain dua sektor di atas, ada lagi sektor sukarela atau sesial. Sektor ini berfungsi ketika memang kedua sektor terdahulu tidak berfungsi dengan baik. Bahkan diyakini bahwa sektor sosial ini menjadi penopang akhir dari perekonomian dalam menghadapi kegagalan kebijakan pada dua sektor sebelumnya.

Dalam Islam, selain kebijakan dari para pemain atau pihak-pihak sentral ekonomi yang memang diharapkan dapat memberikan kestabilan dan kesejahteraan ekonomi, sistem ekonominya juga diyakini memiliki mekanisme sendiri dalam upaya menjaga kestabilan ekonomi. Dan memang dalam beberapa instrumen yang bisa berjalan setelah ada

³³ Ali Sakti, *Ekonomi Islam: Jawaban Atas Kekacauan Ekonomi Modern*, (Jakarta: Paradigma dan Aqsa Publishing, 2007) cet. 1. h. 356.

³⁴ F.R. Farid, *A Theory of fiscal Policy in An Islamic State, Reading in Public Finance in Islam*, Islamic Research dan Training Institute (IRTI), Islamic Development Bank (IDB), 1996. (Dikutip dari Ali Sakti: *Ekonomi Islam...*)

keikutsertaan negara. Misalnya, pemberlakuan zakat serta pelarangan praktek riba', yang bisa dikatakan tidak akan berjalan tanpa adanya campur tangan pemerintah.

Peran dan fungsi negara

Fungsi negara adalah untuk mengatur dan menjembatani interaksi-interaksi manusia yang ada di dalamnya. Negara menjadi partner bagi segenap masyarakatnya dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan bersama.

Dalam institusi negara tidak lepas dari konsep kolektif yang ada dalam landasan moral dan syariah Islam. Konsep ukhawah, kepemimpinan (khilafah), tausiyah dan seterusnya menjadi bagian dari fungsi berdirinya suatu institusi negara Islam. Kesuksesan negara Islam dalam lukisan sejarah telah menjadi bukti nyata dapat membawa kepada kesejahteraan masyarakat secara umum, muslim maupun non muslim, tepatnya pada era Khulafaur Rasyidin, Daulah Umawiyah di Syam serta Daulah Abbasiyah di Baghdag.

Ibnu Taimiyah³⁵, sebagaimana para pemikir Islam lainnya, memandang pemerintah sebagai institusi yang sangat penting. Dengan bekal moralitas dan religiusitas menjadi instrumen pokok dalam proses pengambilan kebijakan, "Tujuan terbesar dari negara adalah mengajak penduduknya melaksanakan kebaikan dan mencegah mereka berbuat munkar".

Amar ma'ruf nahi munkar adalah tujuan yang sangat kompleks. Termasuk tentunya dalam mengajak manusia dalam setiap aktifitas ekonominya. "*Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. sekiranya ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik*". (QS. Ali Imran: 110).

Fungsi ekonomi dari negara dan berbagai kasus di mana negara berhak melakukan intervensi terhadap hak individu untuk mendapatkan manfaat yang lebih besar. Misanya, upaya bersama untuk memerangi kemiskinan dan ketertinggalan secara ekonomi, mengatur regulasi kebijakan moneter, perencanaan ekonomi, dll.

Imam al-Ghazali³⁶ menyatakan bahwa agama adalah dasar atau pondasi. Sementara kekuasaan, dalam hal ini negara, adalah berfungsi untuk menjaga dasar tersebut. Model hubungan yang adalah (*symbiosis mutualime*). Pada satu sisi, agama menjadi pondasi negara dalam menyebarkan nilai-nilai kesejahteraan buat rakyatnya. Sedangkan negara bagi agama adalah alat agar agama dapat menyebar secara benar dan efisien.

Nejatullah Siddiqi³⁷ menegaskan bahwa masyarakat tidak akan dapat diorganisir atau diatur menggunakan prinsip-prinsip Islam kecuali menggunakan negara sebagai media. Seperti mekanisme pembayaran zakat dan penghapusan praktek riba'.

Era kepemimpinan Rasulullah pasca beliau diangkat jadi Rasul otomatis memegang tampuk kekuasaan yang sangat besar. Beliau selain sebagai pemimpin agama, juga selaku pemimpin negara. Kedua bidang garapan tersebut secara lengkap setelah beliau berhijrah ke kota Madinah al-Munawwarah. Apa yang telah dilakukan beliau adalah untuk menjalankan

³⁵ Euis Amaliah, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Dari Masa Klasik hingga Kontemporer*, (Jakarta: Granada Press, 2007) cet. 2. h.179

³⁶ Imam al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin, al-Syifâ*, cet 2, thun 1990.

³⁷ M. Nejatullah Siddiqi, *Role of The State in The Economy: An Islamic perspective*, The Islamic Foundation, leicester UK, 1996.

misi ketahuidan dengan jalan mensejahterakan umat, sejahtera di dunia dan sejahtera di akhirat. Di sektor politik, beliau telah merancang sebuah bentuk dakwah yang secara simultan sangat dapat mempengaruhi kesuksesan penyebaran Islam. Di antaranya dengan mengirim utusan-utusan diplomatik ke negara-negara tetangga. Pada sektor ekonomi, sebagaimana telah disebutkan di atas, adalah mengurus hal-hal penting di mana keterlibatan pemerintah cukup urgen supaya program tersebut dapat berjalan dengan baik.

Secara garis besar, Yusuf Qardhawi mengemukakan fungsi negara dalam beberapa poin :

1. Negara menjamin segala kebutuhan pokok masyarakat. Fungsi ini dimaksudkan bahwa negara harus menyediakan dan menjaga tingkat kecukupan kebutuhan minimum masyarakat. Terkecuali, bagi yang mampu secara ekonomis, pemerintah hanya berfungsi untuk memenuhinya dan dapat dijangkau oleh mereka. Sedangkan, bagi yang tidak mampu, atau yang masuk dalam golongan mustahik, negara harus dapat menamin kebutuhan masyarakat.
2. Negara berfungsi mendidik dan membina masyarakat. Dalam kerangka ini, negara dibebankan untuk menyiapkan fasilitas infrastruktur, regulasi, institusi, sumber daya manusia, pengetahuan sekaligus kualitasnya. Sehingga keilmuan yang luas dan mendalam serta menyeluru (*syamil mutakâmil*) tersebut berkorelasi positif pada pelestarian dan peningkarn keimanan yang telah dimunculkan oleh poin pertama.

Menurut Hasanuzzaman³⁸, segala fungsi negara ditujukan untuk emastikan bahwa keadilan dan keseimbangan di masyarakat dapat terjaga. Di antaranya:

1. Membuat kebijakan dan legislasi.
2. Pertahanan negara
3. Pendidikan dan penelitian
4. Pembangunan dan pengawasan moral sosial masyarakat
5. Menegakkan hukum, menjaga ketertiban dan menjalankan hukum.
6. Kesejahteraan publik
7. Hubungan luar negeri

Termasuk di antara fungsi negara adalah mencetak mata uang yang beredar resmi dalam negara. Dalam sejarah, tercatat bahwa yang pertama mencetak nilai mata uang yang resmi bersumber dari pemerintah Islam adalah pada era Khalifah Ali bin Abu Thalib. Karena sebelum itu, yang digunakan adalah mata uang yang berasal dari negara lain. Dinar emas berasal dari kerajaan Byzantium dan Dirham perak dan kerajaan Sassanian³⁹.

Dari penjelasan di atas, nampak bahwa peran negara cukup intens dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat. Sifat pemenuhan itu sendiri tidak statis, yang bisa jadi berubah sesuai dengan kebutuhan pokok. Boleh jadi pada masa itu, kebutuhan pokok yang disebutkan bersifat primer, namun pada saat lain, ia bersifat sekunder. Demikian pula sebaliknya.

³⁸ Hassanuzaman, *Economic Functions of An Islamic State (The Early Experience)*, The Islamic Foundation, Leicester UK, 1991. (Dikutip dari Ali Sakti, 2007)

³⁹ Mahmood M. Sanusi, *Gold Dinar, Paper Currency and Monetary Stability, An Islamic View, International Conference on Stable and Just Global Monetary System, Viability of The Islamic Dinar*, Kuala Lumpur-Malaysia, 2002.

Anaz Zarqa⁴⁰, mengklasifikasikan kebutuhan dasar menjadi dua kelompok, yaitu kebutuhan untuk hidup (*necessary needs*) dan kebutuhan yang layak (*needs*). Dan Zarqa berpendapat sepatutnya negara dapat memenuhi kebutuhan warganya minimal pada tingkat hidup yang laauak, bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan untuk dapat hidup.

Anggaran Pendapatan Negara

Dalam struktur Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) terdapat beberapa cara yang digunakan untuk menghimpun dana guna menjalankan pemerintahan, antara lain⁴¹ :

1. Melakukan Bisnis

Pemerintah dapat melakukan bisnis seperti perusahaan lainnya, misalnya dengan mendirikan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Seperti halnya perusahaan lain, dari perusahaan negara ini diharapkan memberikan keuntungan yang dapat digunakan sebagai salah satu sumber pendapatan negara.

2. Pajak

Penghimpunan dana yang umum dilakukan adalah dengan cara menarik pajak dari masyarakat. Pajak dikenakan dalam berbagai bentuk seperti pajak pendapatan, pajak penjualan, pajak bumi dan bangunan, dan lain-lain. Pajak yang dikenakan kepada masyarakat tidak dibedakan terhadap bentuk usahanya sehingga dapat menimbulkan ketidakstabilan.

Dalam sistem dan tradisi kepemimpinan Islam, yang paling dipentingkan dalam pajak adalah faktor distribusi yang harus dibangun di atas prinsip penyamarataan dan kenetralan. Di sisi lain, juga menekankan pada prinsip-prinsip kemudahan dan produktifitas.

Menurut Ibnu Khaldun, penetapan pajak harus didasarkan pada prinsip keadilan yang sesuai dengan syari'ah.⁴² Seperti pada pajak, tanah, kharaj, jizyah dan lain-lain. Semua itu memiliki batas yang tidak dapat dilebihkan.⁴³ Beliau juga menganalisa efek dari pengeluaran belanja pemerintah dalam perekonomian, yang nantinya diikuti oleh Keynes. Ia berpendapat: "*Penurunan dalam penghasilan pajak disebabkan juga oleh penurunan belanka pemerintah*". Alasannya adalah negara sebagai pasar paling besar, ibu semua pasar, dasar semua perdagangan, substansi dari semua pemasukan dan pengeluaran. Apabila bisnis pemerintah merosot dan volume perdagangan kecil, secara alami pasar yang tergantung akan menunjukkan hal yang gsmam, atau lebih hebat lagi. Selanjutnya, uang selalu beredar di antara raja dan rakyatnya. Oleh karena itu, apabila raja menyimpan atau

⁴⁰ Anaz Zarqa, *A Partial Relationship in A Muslim's Utility Function, Readings in Microeconomics: An Islamic Perspective*, Longman Malaysia, Kuala Lumpur, 1992.

⁴¹ Adiwarmam Karim, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007) cet. 2. 255-257.

⁴² Lihat Ibnu Hazm, *Risalah al-Naql al-Arus fi Tawarikh al-Khulafa*, (Beirut: Muassasat al-Arabiyyah, 1987), jil. VIII, S. Rizwan 'Ali Rizvi, *Nizam al-Mulk Tusi*, (Lahore: Pakistan : Sh. Muhammad Asraf, 1978).

⁴³ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Edisi Indonesia, pener, Ahmad Thaha, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2000). H. 348.

menahan uangan, maka kerugian akan menimpa rakyat. Sunnah Allah berlaku atas hamba-hamba-Nya.⁴⁴

3. Meminjam Uang

Sebagaimana dipahami sekarang ini pada perekonomian modern, utang merupakan instrumen yang sangat lazim terjadi, sehingga seakan-akan tidak akan ada pembangunan bila tidak ditunjang dengan utang luar negeri. Perlu dipahami bahwa dalam perekonomian saat ini, utang sebagai kebijakan pembangunan bukan hanya timbul akibat kebutuhan yang berlebihan daripada penerimaan, namun juga akibat kelaziman yang telah mentradisi, sehingga mau tidak mau sebuah negara akan sulit keluar atau bahkan menghindari kondisi utang.

Dalam Islam, sangat dianjurkan untuk tidak berutang, baik individu maupun kolektif (negara). Apalagi dalam konteks negara, kita dihadapkan pada situasi dimana sebuah negara Islam memiliki fungsi untuk menyebarkan dakwah Islam dalam diplomatik internasional secara mandiri dan bebas. Fungsi ini sangat menuntut kondisi negara Islam yang memiliki integritas tinggi. Bagaimana mungkin suatu negara dapat menjalankan fungsinya seperti itu bila kemandirian dan integritas sebagai bangsa tidak ada akibat dililit oleh utang.

Bagi pemerintah di suatu negara dapat saja meminjam dana dari masyarakat atau sumber-sumber lainnya, namun harus dikembalikan di kemudian hari. Dan masyarakat perlu mengetahui dan mendapat informasi yang jelas bahwa di kemudian hari mereka akan membayar pajak yang lebih besar untuk membayar utang yang dipinjam hari ini. Meminjam uang hanya sementara dan tidak boleh dilakukan secara terus-menerus.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Dalam Struktur APBN 2011⁴⁵

Pendapatan terdiri atas dua jenis :

1. Penerimaan dari pajak
 - a. Pajak dalam negeri
 - b. Pajak perdagangan internasional
2. Penerimaan negara non pajak
 - a. sumber daya alam
 - b. bagian pemerintah atas laba BUMN
 - c. PNBPN

Belanja terdiri atas dua jenis:

1. Belanja Pemerintah Pusat, adalah belanja yang digunakan untuk membiayai kegiatan pembangunan Pemerintah Pusat, baik yang dilaksanakan di pusat maupun di daerah (dekonsentrasi dan tugas pembantuan). Belanja Pemerintah Pusat dapat dikelompokkan menjadi: Belanja Pegawai, Belanja Barang, Belanja Modal,

⁴⁴ Ibid, 360.

⁴⁵ DPR RI. "UU Nomor 47 Tahun 2009 tentang APBN 2010" (pdf). *Pasal 23 Ayat 2 & 3*. Departemen Keuangan RI. APBN merupakan wujud pengelolaan keuangan negara yang ditetapkan tiap tahun dengan undang-undang. APBN disusun sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan negara dan kemampuan dalam menghimpun pendapatan negara. Penyusunan Rancangan APBN, berpedoman kepada rencana kerja Pemerintah dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan bernegara.). "UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara" (pdf). *Pasal 15 Ayat 4*. Badan Pemeriksaan Keuangan.

- Pembiayaan Bunga Utang, Subsidi BBM dan Subsidi Non-BBM, Belanja Hibah, Belanja Sosial (termasuk Penanggulangan Bencana), dan Belanja Lainnya.
2. Belanja Daerah, adalah belanja yang dibagi-bagi ke Pemerintah Daerah, untuk kemudian masuk dalam pendapatan APBD daerah yang bersangkutan. Belanja Daerah meliputi:
 - a. Dana Bagi Hasil
 - b. Dana Alokasi Umum
 - c. Dana Alokasi Khusus
 - d. Dana Otonomi Khusus.

Pembiayaan

Pembiayaan meliputi:

1. Pembiayaan Dalam Negeri, meliputi Pembiayaan Perbankan, Privatisasi, Surat Utang Negara, serta penyertaan modal negara.
2. Pembiayaan Luar Negeri, meliputi:
 - a. Penarikan Pinjaman Luar Negeri, terdiri atas Pinjaman Program dan Pinjaman Proyek
 - b. Pembayaran Cicilan Pokok Utang Luar Negeri, terdiri atas Jatuh Tempo dan Moratorium.

Belanja negara

1. Belanja pemerintah pusat
Terbagi dalam beberapa pengeluaran. Belanja pegawai, barang, modal, pembayaran bunga utang, subsidi, belanja hibah, bantuan sosial, dan belanja lain-lain.
2. Belanja daerah
 - a. dana perimbangan
 - b. dana otonom khusus dan penyesuaian

Anggaran Pendapatan Pemerintah Islam

Sumber-sumber pendapatan negara di zaman Rasulullah Saw. tidak hanya terbatas pada zakat semata, namun ada beberapa pos lain yang tidak kalah pentingnya dalam menyokong keuangan negara. Zakat sendiri baru disyariatkan pada tahun ke-8 Hijriah. Di antara sumber-sumber yang ada⁴⁶ :

1. Zakat

Pada masa awal-awal Islam, penerimaan pendapatan negara yang bersumber dari zakat berupa uang tunai, hasil pertanian dan hasil peternakan. Zakat merupakan unsur penting karena sistemnya penunaianya yang bersifat wajib (*obligatory zakat system*),

⁴⁶ Disebutkan dalam kitab Mabâdî' al-Iktishâdi fi al-Islâm; bahwa Instrumen-instrumen pemasukan dan pendapatan negara di atas, telah diberlakukan *semenjak* era Nabi dan Abu Bakar as-Shiddiq. Sedangkan unsur lain, seperti kharraj dan usyûr baru diberlakukan pada era pemerintahan Amirul Mu'mini Umar bin Khattâb.

sedangkan tugas negara adalah sebagai *'amil* dalam mekanismenya. Zakat merupakan kewajiban bagi golongan kaya untuk memberikan perimbangan harta di antara sesama masyarakat. Dalam negara yang memiliki sistem pemerintahan Islam, maka negara berkewajiban untuk mengawasi pemberlakuan zakat. Negara memiliki hak untuk memaksa bagi mereka yang enggan berzakat jika mereka berada pada taraf wajib untuk mengeluarkan zakat. Apalagi jika mempertimbangkan keadaan masyarakat yang secara umum lemah perekonomiannya.⁴⁷

Mencoba memperbandingkan dengan sistem konvensional, maka pemasukan zakat sangat tergolong kecil. Meskipun demikian, negara Islam tidak berada pada posisi yang terbebani, karena secara mendasar, sistem zakat telah secara langsung dan signifikan telah mengurangi beban negara dari spesifikasi syariat yang ada dalam aturan aplikasinya, yaitu menanggulangi kecenderungan negatif dan pengangguran, kemiskinan dan masalah-masalah social lainnya. Di lain sisi, zakat merupakan ujung tombak pertama dari negara yang berfungsi untuk menjamin kebutuhan minimal rakyat.

2. Ghanimah

Ghanimah merupakan pendataan negara yang didapatkan dari hasil kemenangan dalam peperangan. Distribusi hasil ghanimah secara khusus diatur langsung dalam al-Qur'an surah al-Anfal 41. empat perlima dibagi kepada para prajurit yang ikut dalam perang, sedangkan seperlimanya sendiri diberikan kepada Allah, Rasul-Nya, karib kerabat Nabi, anak-anak yatim, kaum miskin dan ibnu sabil. Dalam konteks perekonomian modern, pos penerimaan ini boleh saja menggolongkan barang sitaan akibat pelanggaran hukum antar negara sebagai barang ghanimah.

3. Khums

Khums atau seperlima bagian dari pendapat ghanimah akibat ekspedisi militer yang dibenarkan oleh syari'ah, dan kemudian oleh negara dapat digunakan sebagai biaya pembangunan. Meskipun demikian, perlu hati-hati dalam penggunaannya karena aturan pembagiannya telah jelas, seperti pada ayat di atas.

Ulama syi'ah mengatakan bahwa sumber pendapatan apa pun harus dikenakan *khums* sebesar 20%. Sedangkan ulama sunni, beranggapan bahwa ayat ini hanya berlaku untuk harta rampasan perang saja. Uman Abu 'Ubaid menyatakan bahwa yang dimaksud *khums* itu bukan hasil perang saja, tapi juga barang temuan dan barang tambang. Dengan demikian, di kalangan ulama sunni ada sedikit perkembangan dan memaknai khums.

4. Fay'

Fay' adalah sama dengan ghanimah. Namun bedanya, ghanimah diperoleh setelah menang dalam peperangan. Sedangkan, fay' tidak dengan pertumpahan darah.

Menurut Muhammad Nejatullah Siddiqi, harta fay' adalah pendapatan negara selain dari zakat. Jadi termasuk didalamnya; kharaj, jizyah, ghanimah, ushur dan pendapatan-pendapatan dari usaha komersil pemerintah. Defenisi ini lebih mempertimbangkan kondisi ekonomi kontemporer saat ini yang strukturnya cukup berbeda dengan keadaan pada masa Rasulullah.

5. Jizyah

⁴⁷ Ali Ali Abdul Rasul, *Mabâdi' al-Iktishâdi fi al-Islâm*, (Cairo: Dar Fikr al-Arabî, 1980) cet. 2. h. 323

Jizyah merupakan pajak yang hanya diberlakukan bagi warga negara non muslim yang mampu. Bagi yang tidak mampu seperti mereka yang sudah uzur, cacat dan mereka yang memiliki kendala dalam ekonomi akan terbebas dari kewajiban ini. Bahkan untuk kasus tertentu, negara harus memenuhi kebutuhan pendiudik bukan muslim tersebut akibat ketidakmampuan mereka memenuhi kebutuhan minimalnya, sepanjang penduduk tersebut rela dalam pemerintahan Islam. Hal ini berkaitan erat dengan fungsi pertama dari negara. Jadi pemenuhan kebutuhan tidak terbatas hanya kepada penduduk muslim saja.

Jizyah ini bisa disebut pula dengan istilah pajak perlindungan. Ketika non muslim hidup dengan tenang dan mendapat jaminan perlindungan dari pemerintah Islam, maka dengan jizyah tersebut bisa menjadi imbalannya. Perlindungan yang dimaksud baik dalam maupun gangguan-gangguan dari pihak luar. Dan ini sejalan secara adil dengan penduduk muslim sendiri, yang telah dibebani beberapa instrumen biaya yang harus dikeluarkan ke negara, seperti zakat.

6. *Kharraj*

Kharraj merupakan pajak khusus yang diberlakukan Negara atas tanah-tanah yang produktif yang dimiliki rakyat. *Kharraj* adalah pajak terhadap tanah, yang bila dikonversi ke Indonesia, ia dikenal sebagai Pajak Bumi dan Bangunan (PBB). Oleh karena itu, perbedaan mendasar antara sistem *kharraj* dan sistem PBB adalah *kharraj* ditentukan berdasarkan tingkat kesuburan produktifitas dari tanah (*land productivity*), dan bukan berdasarkan zona sebagaimana dalam aturan sistem PBB (*zona strategi*). Hal ini bisa jadi dalam sistem *kharraj*, tanah yang bersebelahan, yang satu ditanami buah kurma dan tanah lainnya ditanami buah anggur, mereka harus membayar *kharraj* yang berbeda.

Yang menentukan jumlah besar pembayaran *kharrâj* adalah pemerintah. Secara spesifik, besarnya *kharraj* ditentukan berdasarkan tiga hal⁴⁸, yaitu:

- a. Karakteristik tanah/tingkat kesuburan tanah.
- b. Jenis tanaman (termasuk marketability dan quantity).
- c. Jenis irigasi.

Kharraj ini dibayarkan oleh seluruh anggota masyarakat baik orang-orang Muslim maupun orang-orang non-Muslim.

7. Ushur

Ushur merupakan pajak khusus yang dikenakan atas barang niaga yang masuk ke dalam negara Islam (barang impor). Menurut Umar bin Khatab, ketentuan ini berlaku sepanjang ekspir negara Islam kepada negara yang sama juga dikenakan pajak ini. Dan jika dikenakan besarnya juga harus sama dengan tarif yang diberlakukan negara lain atas barang Islam yang diekspor.

8. Infaq-Shadaqah-Wakaf

Infaq-Shadaqah-Wakaf merupakan pemberian sukarela dari rakyat demi kepentingan umat untuk mengharapkan ridha Allah Swt semata. Namun, oleh negara dapat dimanfaatkan untuk melancarkan proyek-proyek pembangunan Negara. Penerimaan ini sangat tergantung pada kondisi spiritual masyarakat secara umum. Diyakini ketika keimanan masyarakat begitu baik, maka penerimaan negara melalui instrumen ini akan

⁴⁸ Adiwarmarman..., *Ekonomi ...* h. 257

besar. Sebaliknya jika keimanan masyarakat buruk, maka penerimaan negara melalui instrumen ini akan relatif kecil.

9. Lain-lain

Penerimaan negara dapat juga bersumber dari variabel seperti warisan yang memiliki ahli waris, hasil sitaan, denda, hibah atau hadiah dari negara sesama Islam serta bantuan-bantuan lain yang sifatnya tidak mengikat, baik dari negara luar maupun lembaga-lembaga keuangan dunia.

Dalam konteks ekonomi modern saat ini, tentu saja negara akan memiliki pos penerimaan yang cukup variatif. Misalnya berupa penerimaan devisa dan berupa keuntungan dari badan usaha milik negara (BUMN). BUMN tersebut tentu saja harus dikelola secara profesional dan efisien sehingga dapat mendatangkan hasil yang optimal.

Dalam khasanah ideal pemerintah Islam, pengelolaan usaha-usaha milik negara tidak melibatkan penguasa secara langsung dalam kegiatan perekonomian pasar. Hal tersebut akan cenderung membuat pasar tidak berjalan secara wajar dan efisien. Praktek kolusi, korupsi dan nepotisme relatif akan terjadi, jika para pemimpin atau pejabat negara juga berperan sebagai pelaku pasar.

Abu Bakar sebagai khalifah pertama, pernah mengingatkan sahabatnya Umar bin Khattab untuk tidak berniaga (bertani), karena cukup baginya upah sebagai pejabat negara yang diberikan oleh baitul mal kepadanya. Abu Bakar menyadari betul bahwa sukar bagi siapapun untuk dapat berlaku adil dan maksimal pada masing-masing perannya, jika pada saat yang sama seseorang berperan ganda; sebagai pemegang otoritas politik dan sebagai saudagar.

Pengeluaran di Negara Islam

Dalam pos pengeluaran negara, tentu saja sangat dipengaruhi oleh fungsi negara Islam itu sendiri. Sesuai dengan fungsinya, maka alokasi dana hendaknya meliputi kesejahteraan sosial, pendidikan dan penelitian, infrastruktur, pertahanan dan keamanan, dakwah Islam dan lain-lain.

Ada hal-hal tertentu yang perlu dipahami di negara Islam terkait dengan pemasukan dan pengeluaran anggaran. Khususnya pada pengeluaran, ada kekhususan atau karakteristik tersendiri terkait dengan pengeluaran. Karakteristik tersebut sangat menonjol pada perhatian yang besar pada belanja atau pengeluaran bagi masyarakat yang tidak mampu. Alokasi dengan dasar ketidakmampuan menjadi barometer yang cukup membedakannya dengan sistem belanja pada ekonomi konvensional. Di konvensional, terlihat jelas ketergantungan perekonomian terhadap mekanisme pasar begitu dominan. Bahkan sudah menjadi suatu ideologi bahwa penyerahan perekonomian pada pasar akan berakhir pada kesejahteraan rakyat.

Karakteristik dalam sistem Islam, paling tidak dapat dibagi dua. Yaitu, karakteristik pengeluaran terikat dan pengeluaran yang tidak terikat. Pengeluaran yang terikat adalah dimana distribusi pengeluaran dari penerimaan dialokasikan hanya kepada objek tertentu. Misalnya, zakat, khums dan wakaf. Pada pos zakat, akumulasi dana yang terhimpun tidak dibenarkan oleh syariat untuk dipergunakan selain kepada delapan golongan mausia yang berhak atas zakat, atau yang dikenal dengan mustahik. Sementara, pengeluaran tidak terikat, sesuai kondisi dan kebutuhan an sich.

Tabel Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara Islam

Penerimaan	Pengeluaran
Jenis regulasi	
Zakat	Kebutuhan dasar
Kharaj	Kesejahteraan sosial
Jizyah	Pendidikan dan penelitian
Ushur	Infrastruktur (fasilitas publik)
Jenis sukarela	Dakwah Islam
Infak-sedeqah	Administrasi negara
Wakaf	Pertahanan dan keamanan
Hadiah – hibah	
Jenis kondisional	
Khums	
Pajak (Nawaib)	
Keuntungan BUMN	
Dan lain-lain	

Sumber: Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara Daulah Islamiah al-Madinah al-Munawarah, periode Rasulullah Saw, Khulafaur Rasyidin. Adiwarmam Karim, modul ISEG-UNPAD, 1997.

Muhammad Nejatullah Siddiqi⁴⁹, berpendapat bahwa besar subjek pembelanjaan publik oleh suatu negara yang menerapkan ekonomi Islam tidaklah tetap. Hal ini berkaitan dengan fungsi negara yang bersifat functional. Siddiqi menjelaskan karakteristik belanja publik sesuai dengan tiga macam fungsi negara :

1. Fungsi negara berdasarkan syariah yang bersifat permanen.
2. Berdasarkan turunan syariah yang ditentukan oleh ijtihad dengan melihat keadaan pada saat itu.
3. Fungsi negara pada satu waktu dan keadaan berdasarkan kemauan masyarakat melalui sebuah keputusan syura.

Pembiayaan Defisit

Anggaran pendapat dan belanja yang baik adalah apabila terjadi keseimbangan antara anggaran pendapat dan pengeluaran negara. Namun, bila terjadi penerimaan kurang daripada pendapatan maka akan terjadi defisit. Sebaliknya, pengeluaran lebih sedikit daripada pendapatan maka terjadi surplus.

Masalah muncul bila yang terjadi adalah defisit. Oleh karena itu, harus mengambil dari biaya defisit. Di kalangan ekonom muslim, terdapat perbedaan pandangan, ada yang membolehkan, dan ada pula yang tidak. Menurut Prof. Abd. Mannan, tidaklah pantas menolak pembiayaan defisit sebagai suatu ketentuan. Karena hasil dari pada biaya defisit tersebut diperuntukkan buat kesejahteraan masyarakat serta membuka lapangan kerja yang luas. Mekanisme yang dapat diambil ditempuh dalam pembiayaan defisit adalah dengan mekanisme *Mudharabah*, *Musyarakah* dan *Murabahah*. Dengan demikian, pola tersebut

⁴⁹ Lihat Muhammad Akram Khan, *An Introduction to Islamic Economics*, (IIIT, 1981) h. 158-159.

dapat pula diatur berdasarkan laba dan partisipasi sosial. Di samping itu, pemerintah Islam juga dapat mengumpulkan dana dengan menerbitkan sertifikat investasi atau obligasi berdasarkan pembagian laba dan kerugian.⁵⁰

⁵⁰ Abd. Mannan, *Islamic Economics, Theory and Practice*. (Alih bahasa: Drs. M. Nastangin, dengan judul: *Teori dan Praktek Ekonomi*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1997). H. 237.

Daftar Pustaka

- Abd. Mannan, Islamic Economics, Theory and Practice. (Alih bahasa: Drs. M. Nastangin, dengan judul: Teori dan Praktek Ekonomi, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1997).h. 237.*
- Adiwarman Karim, Ekonomi Makro Islam, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007) cet. 2. 255-257.*
- Ali Abdul Rasul, Mabâdi' al-Iktishâdî fi al-Islâm, (Cairo: Dar Fikr al-Arabî, 1980) cet. 2.*
- Ali Sakti, Ekonomi Islam: Jawaban Atas Kekacauan Ekonomi Modern, (Jakarta: Paradigma dan Aqsa Publishing, 2007) cet. 1.*
- Anaz Zarqa, A Partial Relationship in A Muslim's Utility Function, Readings in Microeconomics: An Islamic Perspectivew, Longman Malaysia, Kuala Lumpur, 1992.*
- Euis Amaliah, Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Dari Masa Klasik hingga Kontemporer, (Jakarta: Granada Press, 2007) cet. 2.*
- F.R. Farid, A Theory of fiscal Policy in An Islamic State, Reading in Public Finance in Islam, Islamic Research dan Training Institute (IRTI), Islamic Development Bank (IDB), 1996.*
- Hassanuzaman, Economic Functions of An Islamic State (The Early Experience), The Islamic Foundation, Leicester UK, 1991. (Dikutip dari Ali Sakti, 2007)*
- Ibnu Hazm, Risalah al-Naql al-Arus fi Tawarikh al-Khulafa, (Beirut: Muassasat al-Arabiyah, 1987), jil. VIII,*
- Ibnu Khaldun, Muqaddimah, Edisi Indonesia, pener, Ahmad Thaha, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2000).*
- Imam al-Ghazali, Ihya Ulumuddin, al-Syifâ, cet 2, thun 1990.*
- M. Nejatullah Siddiqi, Role of The State in The Economy: An Islamic perspective, The Islamic Fondation, leicester UK, 1996.*
- Mahmood M. Sanusi, Gold Dinar, Paper Currency and Monetary Stability, An Islamic View, International Conference on Stable and Just Global Monetary System, Viability of The Islamic Dinar, Kuala Lumpur-Malaysia, 2002.*
- Muhammad Akram Khan, An Introduction to Islamic Economics, (IIIT, 1981)*
- S. Rizwan 'Ali Rizvi, Nizam al-Mulk Tusi, (Lahore: Pakistan : Sh. Muhammad Asraf, 1978).*
- UU Nomor 47 Tahun 2009 tentang APBN 2010. Pasal 23 Ayat 2 & 3.*
- UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Pasal 15 Ayat 4.*

**KAUSALITAS GRANGER DALAM ANALISIS HUBUNGAN KEBIJAKAN
SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KINERJA PERUSAHAAN DAN FAKTOR
LAIN YANG MEMPENGARUHINYA**

Abstrak

Artikel ini memaparkan tentang penggunaan Kausalitas Granger dalam analisis hubungan kebijakan sumber daya manusia dengan kinerja perusahaan dan faktor lain yang mempengaruhinya. Tujuan penggunaan Kausalitas Granger adalah untuk melihat apakah terdapat hubungan searah atau timbal balik antara variabel bebas dan tak bebas. Dalam tataran praktis, analisis kuantitatif ini telah membantu peneliti dalam menganalisis hubungan antara kebijakan sumber daya manusia dengan kinerja, yang mana indikator-indikatornya akan dibahas lebih lanjut dalam tulisan ini. Selain itu analisis tentang hubungan tidak hanya terbatas pada kinerja saja namun juga melihat faktor-faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhinya. Faktor internal yang diteliti difokuskan pada kebijakan sumber daya manusia, sedangkan faktor eksternal meliputi regulasi pemerintah, persaingan usaha, dan kondisi ekonomi. Dari hasil penelitian menggunakan Kausalitas Granger, penulis dapat menyimpulkan adanya hubungan secara timbal balik dan signifikansi di antara kebijakan sumber daya manusia dan kinerja perusahaan dan mendukung teori sebelumnya tentang hubungan ini dengan faktor diluar kinerja perusahaan.

⁵¹ Dosen tetap STIE GICI Depok

Kata kunci: analisis, hubungan, kebijakan sumber daya manusia, kinerja, faktor eksternal, faktor internal, kausalitas.

1. Pendahuluan

1.1. Peran Kebijakan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor dalam proses manajemen produksi yang penting dalam menunjang berbagai kegiatan organisasi atau perusahaan, baik yang menghasilkan barang maupun jasa. Faktor-faktor manajemen produksi penting lain yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan dalam rangka melaksanakan kegiatannya meliputi modal, teknologi, dan informasi. Pentingnya peran SDM dapat dijumpai pada semua tingkatan manajemen maupun jenis pekerjaan yang terdapat pada suatu perusahaan. Bahkan pada perusahaan-perusahaan yang bersifat padat modal sekalipun, kualitas SDM tetap mempunyai kontribusi yang signifikan.

Kedudukan SDM yang demikian penting di dalam manajemen perusahaan, maka suatu perubahan perilaku SDM menjadi faktor strategis yang turut menentukan kinerja perusahaan. Istijanto (2005) misalnya, menuliskan bahwa karyawan atau SDM merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup, di samping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan, seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan lain sebagainya. Keunikan sifat SDM mensyaratkan pola perlakuan dan pengelolaan yang berbeda dengan faktor lainnya. Manusia memiliki pikiran dan perasaan, sehingga jika dikelola dengan baik, perilaku manusia mampu memberikan sumbangan positif bagi kinerja perusahaan. Dalam bukunya, Phillips (2005) mengungkapkan bahwa :

“The reason that management of people, as opposed to financial instruments, attracts so much attention is that people are variable, unique, and to some degree, at least for managers, a mystery”.

Dasar pemikiran inilah yang melandasi pentingnya aspek investasi SDM yang dikaitkan dengan kinerja suatu perusahaan sekaligus menjadi variabel yang menarik untuk diteliti.

Tugas mengelola sejumlah besar manusia pada dasarnya merupakan tugas yang sangat berat. Meskipun ilmu psikologi manusia telah memetakan perilaku pekerja maupun manajer dari berbagai sudut, namun demikian tetap tidak dapat memperkirakan perilaku manusia pada beragam situasi dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Manusia memberikan respons yang beragam terhadap pengaruh dari luar yang mempengaruhinya. Dengan demikian, kebutuhan, nilai, dan sikap manusia senantiasa berubah, sehingga sulit untuk diramalkan.

Perilaku yang tidak dapat diduga membuat investasi SDM merupakan petualangan yang beresiko tinggi bagi perusahaan. Terdapat sistem nilai yang berbeda-beda dalam hal utilitas pekerja. Hal ini menyebabkan suatu organisasi dapat menghadapi kondisi kekurangan atau kelebihan dalam investasi SDM. Jika suatu perusahaan telah memutuskan bahwa pelayanan kepada konsumen merupakan inisiatif utama, maka keputusan-keputusan

investasi perlu difokuskan pada perkuatan pelayanan. Perkuatan ini akan mencakup program-program modal SDM untuk mengurangi biaya pergantian pegawai yang berbakat, pelatihan pelayanan konsumen, insentif untuk memberikan pelayanan yang memuaskan, dan lain sebagainya. Suatu perusahaan yang akan melakukan investasi SDM seharusnya menyadari bahwa perusahaan tersebut tidak beroperasi dalam suatu sistem tertutup. Investasi SDM dipengaruhi dan mempengaruhi produktivitas, pelayanan, kualitas, proses, sistem, teknologi, keuangan, citra, dan kekuatan-kekuatan eksternal.

Penerapan konsep modal SDM bukanlah suatu yang baru bagi berbagai perusahaan, termasuk bagi Perusahaan. Teori modal SDM pada intinya melacak cara-cara individu dan masyarakat mendapatkan keuntungan ekonomi dari investasi SDM. Dari sudut pandang ilmu ekonomi, modal SDM merupakan investasi untuk memperbaiki kompetensi dan ketrampilan, sedangkan ilmu manajemen mendefinisikan modal SDM sebagai pengembalian yang diperoleh suatu organisasi dari loyalitas, kreativitas, upaya, prestasi, dan produktivitas karyawan. Bagi Perusahaan yang mengandalkan jasa manusia, hasil yang diperoleh perusahaan dari investasi SDM secara logika seharusnya melebihi kapasitas produktif modal peralatan maupun investasi di bidang penelitian dan pengembangan.

Meskipun tidak terdapat definisi modal SDM yang konsisten, namun demikian terdapat suatu tema konsisten yang menarik, yaitu bahwa modal SDM merepresentasikan hubungan antara investasi yang dilakukan organisasi terhadap pekerjanya dengan keberhasilan yang akhirnya akan diperoleh. Dengan cara yang berbeda-beda, kebanyakan eksekutif perusahaan menyadari pentingnya modal SDM. Para eksekutif tersebut memahami fakta bahwa sumber-sumber daya yang lain, seperti keuangan, teknologi, dan akses pasar, pada dasarnya sama pada semua organisasi. Suatu perusahaan tidak memerlukan suatu akses yang unik untuk memiliki modal-modal tersebut. Hal ini berarti bahwa keberhasilan dari kebanyakan perusahaan sangat tergantung pada modal SDM, sehingga membuat modal ini merupakan sumber daya yang penting sebagai keuntungan kompetitif bagi perusahaan. Hampir semua perusahaan yang sukses mampu menciptakan kondisi yang sedemikian rupa, sehingga menarik, mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kapabilitas kreatif dari karyawannya memiliki makna yang sangat penting dan strategis.

Jelas bahwa modal SDM sangat penting. Meskipun demikian, diperlukan pemahaman yang mendalam untuk melakukan investasi SDM yang sesuai. Perhatian terhadap modal SDM relatif beragam dan dipengaruhi oleh karakteristik manajemen perusahaan. Sebagian perusahaan memberikan perhatian cukup besar dalam kebijakan SDM, yang diantaranya ditunjukkan dari proporsi anggaran perusahaan untuk investasi SDM yang besar, namun terdapat pula perusahaan-perusahaan yang kurang memberikan perhatian terhadap kebijakan SDM.

Pengaruh kebijakan SDM terhadap kinerja pada dasarnya terjadi melalui perbaikan kualitas SDM. Dalam berbagai literatur disebutkan bahwa jenis-jenis kebijakan yang ditujukan untuk memperbaiki kualitas SDM meliputi:

- (1) perbaikan efisiensi dan efektivitas perekrutan karyawan;
- (2) perbaikan tingkat pendidikan karyawan;
- (3) perbaikan kondisi perputaran dan pemberhentian karyawan;
- (4) perbaikan kompensasi dan manfaat bagi karyawan; serta

(5) perbaikan penentuan kedudukan dan masa kerja karyawan.

Kelima jenis kebijakan tersebut akan mempengaruhi kualitas karyawan, baik dalam bentuk peningkatan daya inovasi, kreativitas, komitmen, pengetahuan, maupun persepsi kepemimpinan. Di samping itu, dapat terjadi pula perbaikan struktur dan kategori investasi SDM, produktivitas, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja, kedisiplinan kerja, partisipasi, serta kepuasan kerja. Dampak akhir dari membaiknya kualitas SDM dalam suatu perusahaan adalah pada kinerja.

Pentingnya kedudukan SDM dalam pencapaian tujuan organisasi telah membuat banyak pakar menulis tentang berbagai aspek SDM. Jika tahun 1920 dianggap sebagai awal mula fungsi manajemen SDM mulai diperkenalkan pada perusahaan, maka bidang manajemen SDM telah berumur lebih dari 80 tahun (Ferris, 1999). Secara lebih spesifik, bidang manajemen SDM strategis berkembang sangat pesat dalam 15 tahun terakhir (Mahoney, 2000). Perkembangan terlihat dari transformasi dua tahap, yaitu: (1) dari manajemen kepegawaian menjadi manajemen SDM; dan (2) dari manajemen SDM menjadi manajemen SDM strategis. Pendapat Mahoney ini merupakan hasil pengamatan dan sintesis dari penelitian Dyer dan Sing (1988) yang mengemukakan bahwa terdapat tiga aliran penelitian di bidang manajemen SDM yang saling tumpang tindih. Aliran-aliran yang dimaksud adalah: (1) manajemen SDM strategis di dalam kerangka manajemen strategis tradisional; (2) manajemen SDM strategis berbasis sumber daya (*resource-based*); dan (3) manajemen SDM strategis dalam konteks hubungan relasi perusahaan. Ketiga aliran penelitian menitikberatkan pada pengembangan dan pemanfaatan aset pengetahuan yang melekat pada diri karyawan sebagai faktor krusial dalam pencapaian tujuan. Pendapat ini didukung oleh Lado dan Coff (1997), Guest (1987), Legge (1995), Shrivastava (1986), dan Wilson (1994). Khusus di negara-negara yang sedang berkembang, beberapa penelitian mengenai manajemen SDM strategis yang didasarkan pada tiga aliran dari Dyer dan Sing (1988) telah dilakukan oleh Kanungo (1995), Nonaka (1988), Peng dan Heath (1996), dan Sharma (1993). Sedangkan penelitian serupa di negara maju juga telah dilakukan oleh Monks, Scullion, dan Creaner (2001) dengan obyek 11 perusahaan berskala internasional yang beroperasi di Irlandia.

Dalam penelitiannya, Lashley (1999) menganalisis pengaruh perhatian manajerial, perubahan tata kerja, dan perubahan perilaku kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terdapat tiga variabel tujuan organisasi yang diamati, yaitu perbaikan kualitas pelayanan, perbaikan produktivitas, dan pengurangan *turnover* pekerja. Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa para pekerja yang diberdayakan akan memberikan respons terhadap kebutuhan konsumen dan diketahui pula bahwa strategi kesempatan kerja pada dasarnya merupakan variasi yang terdiri dari beberapa pilihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clark (1998) yang menemukan bahwa fungsi SDM dapat menjadi partner bisnis penuh tanpa harus kehilangan integritas dari para manajer lini. Di samping itu, kondisi persaingan akan mempengaruhi posisi dan profil SDM.

1.2. Manajemen SDM dan Faktor Lain yang Mempengaruhinya

Manajemen SDM memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan aspek-aspek kebijakan publik. Pentingnya manajemen SDM dapat disoroti dari berbagai perspektif, yaitu (Siagian, 1994): (1) politik; (2) ekonomi; (3) hukum; (4) sosio-kultural; (5)

administrasi; dan (6) teknologi. Dari perspektif politik, SDM merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, mulai dari tingkat internasional dan negara (makro) hingga ke tingkat mikro (perusahaan atau organisasi) dan individu. SDM yang terdidik, trampil, cerdas, dan kuat, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi maupun perekonomian negara. Tanpa manajemen SDM yang baik, maka pemanfaatan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi maupun negara dapat diperkirakan tidak akan efisien dan efektif.

Secara ekonomi, SDM dipandang sebagai bagian dari faktor produksi, yang bersama-sama faktor produksi lainnya, yaitu modal dan teknologi, dapat mempengaruhi tingkat produksi. Meskipun diasumsikan setara dengan faktor-faktor produksi lainnya, namun SDM tetap memiliki keunggulan sebagai makhluk yang dinamis dan penuh dengan cita, rasa, dan karsa. Tanpa manajemen SDM secara optimal, maka modal yang besar, kekayaan berupa sumber daya barang yang berlimpah, serta teknologi yang canggih, tidak memiliki makna yang berarti. Dengan kata lain, SDM merupakan pusat dari semua aktivitas di dalam suatu organisasi, sehingga perlu dikembangkan potensinya.

Keseimbangan antara hak dan kewajiban merupakan salah satu tantangan yang dihadapi dalam mengelola SDM di dalam suatu organisasi. Tantangan ini dalam prakteknya sangat terkait dengan perspektif peraturan perundangan atau hukum. Organisasi yang baik, memiliki kejelasan mengenai pembagian hak dan kewajiban di kalangan karyawannya pada berbagai tingkatan. Setiap individu di dalam organisasi perlu ditempatkan sesuai dengan bakat, pendidikan, dan keahliannya masing-masing, serta layak menerima upah yang merupakan haknya. Keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan dan manajemen organisasi tersebut merupakan bagian dari ruang lingkup bidang manajemen SDM.

Dari perspektif sosio-kultural, manajemen SDM berhubungan erat dengan harkat dan martabat manusia. Sebagai manusia yang bermartabat, setiap orang menghendaki hidup yang layak, yang diantaranya hanya dapat ditempuh melalui bekerja. Meskipun demikian, pekerjaan yang dijalani tidak sekedar ditujukan untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat fisik semata, namun juga ditujukan untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat sosio-psikologis yang dipengaruhi oleh norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat sekitarnya. Manajemen SDM mengantisipasi aspek ini melalui pemahaman terhadap nilai-nilai suatu organisasi, yang biasanya sangat dipengaruhi oleh sejarah pembentukan organisasi, falsafah, jenis kegiatan, serta karakter para pemangku kepentingan.

Pada era modern seperti saat ini, tujuan hidup individu maupun organisasi tidak mungkin akan terwujud tanpa bantuan orang lain. Saling ketergantungan antarindividu yang mendorong manusia untuk bekerjasama dan berorganisasi. Kerjasama yang melibatkan banyak orang ini memerlukan kemampuan untuk mengelola interaksi, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana secara efisien dan efektif, yang diantaranya ditunjukkan melalui peningkatan produktivitas individu maupun organisasi dari waktu ke waktu. Kemampuan mengelola interaksi yang kompleks secara optimal membutuhkan administrasi yang baik yang merupakan salah satu komponen dari manajemen SDM.

Dewasa ini, telah banyak pekerjaan yang tadinya dilakukan oleh manusia, digantikan oleh mesin. Tujuan utama penggunaan mesin adalah meningkatkan jumlah produk yang dihasilkan pada satuan waktu tertentu, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Sekalipun demikian, sebagai operator, peran manusia masih

dominan, sehingga kombinasi antara SDM dan mesin dalam menjalankan kegiatan produksi telah berkembang menjadi tantangan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berbeda dengan mesin yang merupakan benda mati, manusia memerlukan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan agar dapat bertindak selaku operator maupun manajer bagi berbagai sumber daya yang dikelola oleh perusahaan. Dalam konteks ini, Decenzo dan Robbins (2002, 2005) serta Simamora (2004), mengungkapkan bahwa pengelolaan kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai di suatu organisasi atau perusahaan telah menjadi salah satu perhatian utama dalam ilmu manajemen SDM.

Strategi peningkatan mutu pada umumnya difokuskan pada peningkatan mutu produk atau jasa. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang terkait peningkatan mutu, maka aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam konteks manajemen SDM meliputi: (1) deskripsi pekerjaan yang relatif tetap dan dijabarkan secara *eksplisit*; (2) tingkat partisipasi karyawan dalam keputusan yang relevan dengan kondisi kerja dan pekerjaan; (3) kombinasi antara kriteria individu dan kelompok untuk penilaian kinerja yang berjangka pendek dan berorientasi hasil; (4) keseragaman perlakuan terhadap karyawan yang diikuti dengan jaminan yang memadai terhadap keselamatan kerja; dan (5) pelatihan dan pengembangan karyawan secara ekstensif dan berkesinambungan.

Profil perilaku karyawan yang sesuai untuk tujuan peningkatan mutu adalah: (1) perilaku repetisi dan dapat diprediksi; (2) fokus pada jangka panjang; (3) kerjasama dengan baik; (4) perilaku saling ketergantungan; (5) komitmen yang tinggi terhadap mutu produk atau jasa yang dibarengi dengan perhatian terhadap kuantitas output; (6) komitmen yang tinggi terhadap produk barang dan jasa; (7) aktivitas yang beresiko rendah; serta (8) komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu langkah strategis untuk meningkatkan mutu produk adalah melalui pelatihan bagi karyawan yang berorientasi jangka pendek serta pengembangan SDM yang memiliki perspektif jangka panjang. Pencapaian produktivitas yang dihasilkan dari program pelatihan dan seleksi yang lebih akurat dapat diungkapkan melalui berbagai indikator seperti: (1) nilai uang; (2) peningkatan output; serta (3) penurunan jumlah perekrutan karyawan atau penurunan biaya tenaga kerja.

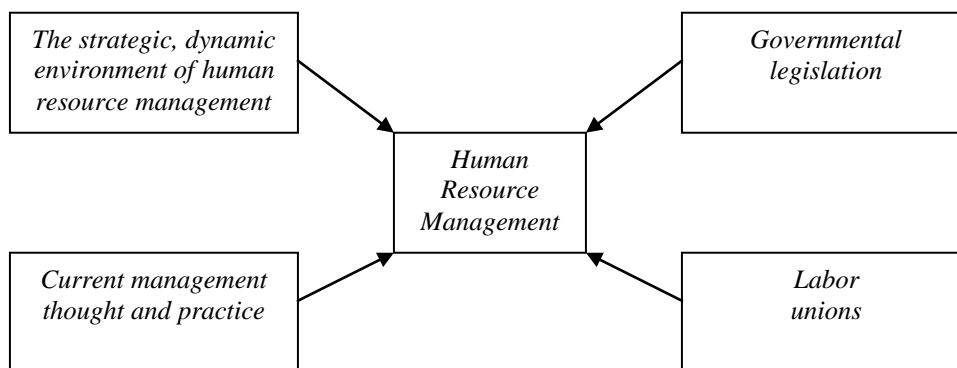
Sebagai upaya mengurangi biaya, perusahaan berusaha meraih keunggulan kompetitif dengan memproduksi barang atau jasa yang berbiaya murah. Agar strategi pengurangan biaya menjadi efektif, maka praktek manajemen SDM yang ditempuh meliputi: (1) deskripsi pekerjaan yang relatif stabil dan dinyatakan secara eksplisit, sehingga dapat menghindari kesalahan interpretasi; (2) merancang jalur karir secara sempit untuk mendorong spesialisasi, keahlian, dan efisiensi; (3) melakukan penilaian kinerja dalam jangka pendek dan berorientasi pada hasil; (4) memantau tingkat gaji yang berlaku di pasar secara teliti, sehingga dapat memberikan kompensasi dengan tepat; serta (5) melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM secara terbatas, yaitu tepat guna dan tepat sasaran.

Kebanyakan studi mengenai dampak dari manajemen SDM terhadap perusahaan pada awalnya difokuskan pada perusahaan-perusahaan yang beroperasi hanya di tingkat domestik, khususnya di Amerika Serikat. Dalam perkembangan selanjutnya, disadari bahwa peran SDM juga sangat vital dalam mendorong kemampuan bersaing perusahaan di tingkat internasional. Dengan mengambil contoh penelitian di Rusia, beberapa peneliti

seperti Fey, *et.al.* (1999), Longenecker dan Pepovski (1994), May, *et.al.* (1998), Puffer (1993), Radko dan Afanesia (1999), dan Welsh, *et.al.* (1993) menyimpulkan bahwa kebijakan-kebijakan perusahaan yang terkait dengan SDM perlu dirumuskan secara berhati-hati dalam konteks peningkatan daya saing perusahaan.

Selain faktor-faktor internal, upaya-upaya perusahaan untuk mengelola SDM secara optimal juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal. Pengaruh faktor-faktor eksternal tersebut digambarkan oleh DeCenzo dan Robbins (2005) berikut ini.

Gambar 1.1. Pengaruh Faktor Eksternal terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia



(Sumber: DeCenzo dan Robbins, 2005)

Pendekatan tertentu dari manajemen SDM secara teoritis lebih sesuai untuk dikaitkan dengan strategi bisnis yang tertentu pula, mengingat bahwa strategi bisnis sangat beragam dan dinamis (Kelliher dan Perrett, 2001). Adanya suatu pendekatan baru dalam bisnis oleh karenanya membutuhkan pendekatan yang baru pula dalam mengelola SDM. Banyak debat dalam literatur penelitian mengenai hal ini, misalnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Miles dan Snow (1984), Schuler dan Jackson (1987), dan Schuler (1989). Terminologi “*best fit*” di antara strategi bisnis dan manajemen SDM mengimplikasikan bahwa suatu perubahan dalam strategi bisnis akan membutuhkan perubahan dalam pendekatan terhadap manajemen SDM dalam rangka mempertahankan sifat “*fit*”.

Meskipun telah cukup banyak penelitian yang berupaya mencari hubungan antara strategi bisnis dan pilihan pendekatan manajemen SDM, namun hanya sedikit penelitian empirik yang berhasil membuktikannya (Legge, 1995 dalam Kelliher dan Perrett, 2001). Sebagai contoh, Jackson, *et.al.* (1989) menemukan konsistensi antara startegi bisnis dengan faktor-faktor kepegawaian, tetapi secara simultan juga terdapat faktor-faktor lainnya yang penting, seperti sektor industri, struktur dan ukuran organisasi, keberadaan serikat pekerja, dan teknologi yang digunakan. Di samping itu, diketahui pula bahwa terdapat perbedaan

hasil yang signifikan pada kelompok pekerja yang diperlakukan secara berbeda. Oleh karena itu, penyusunan model strategi bisnis dan manajemen SDM perlu mengidentifikasi enam pilihan dalam praktek SDM, yaitu perencanaan, penempatan staf, penilaian, pemberian kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta hubungan manajemen dan tenaga kerja (Schuler, 1989).

Secara komprehensif, aktivitas SDM yang diperlukan dalam menghadapi persaingan global meliputi (Pucik, 1988 dan Cyr, 1995 dalam Schuler, 2001): (1) analisis lingkungan; (2) struktur, rancangan, strategi, nilai-nilai, misi, dan budaya organisasi; (3) perencanaan SDM; (4) rancangan dan analisis pekerjaan; (4) perekrutan, seleksi, dan orientasi karyawan; (5) pelatihan, sosialisasi, dan asimilasi; (6) manajemen kinerja dan karir; (7) remunerasi atau kompensasi; (8) kesejahteraan karyawan; dan (9) komunikasi. Aktivitas-aktivitas ini telah menjadi pertimbangan oleh praktisi maupun akademisi sebagai inti dari manajemen SDM maupun manajemen SDM strategis (Schuler dan Jackson, 1999; Jackson dan Schuler, 2000). Banyak perspektif yang relevan dan kemudian dikembangkan oleh para peneliti, seperti *general systems theory*, *role behaviour perspective*, *institutional theory*, *resource dependence theory*, *human capital theory*, *transaction costs theory*, *agency theory*, *resource-based theory*, *organizational learning theory*, *information processing perspective*, dan *selection theory*.

Selain itu, deregulasi pemerintah, intensitas kompetisi, serta tekanan produktivitas dan efisiensi pada pasar domestik maupun luar negeri telah membawa fokus pengelola tenaga kerja untuk menangani manajemen SDM dalam rangka memenuhi permintaan kualitas barang dan jasa yang semakin meningkat (Cunningham dan Hyman, 1999). Berbagai survei melaporkan adanya penggunaan praktek-praktek manajemen SDM yang dipusatkan pada unsur manusia (*people-centered practices*), misalnya yang dilakukan oleh Millward, et.al. (1992) dan Storey (1992). Untuk dapat tumbuh dan berkembang dalam memperoleh keuntungan di tengah lingkungan bisnis yang tengah berubah dan semakin kompetitif, strategi bisnis harus semakin handal. Transformasi organisasional menuntut peran dan kontribusi fungsi SDM yang semakin besar dalam pencapaian sukses perusahaan. Untuk melaksanakannya, perlu mempertimbangkan kondisi eksternal dan strategi restrukturisasi. Kondisi tersebut menimbulkan tuntutan untuk meningkatkan kemampuan internal dalam menghadapi situasi bisnis saat ini maupun yang akan datang, dalam suatu perubahan perilaku organisasi yang tercermin dari struktur yang dimiliki. Pada kondisi eksternal, terdapat beberapa isu pokok yang berpengaruh terhadap strategi pengembangan SDM, yaitu:

- (1) Tekanan hukum, dengan diberlakukannya berbagai peraturan perundangan.
- (2) Tekanan kependudukan berupa pertambahan jumlah penduduk, pertambahan jumlah rumah tangga, berubahnya struktur umur penduduk, meningkatnya perpindahan penduduk, dan meningkatnya mobilisasi penduduk.
- (3) Perubahan sosial, seperti masyarakat berubah dari sifat kolektif ke individualistik, meniru gaya hidup masyarakat global, masyarakat yang serba tergesa-gesa, karena ingin melakukan banyak hal sekaligus, tingkat stres yang semakin meningkat, serta kriminalitas yang semakin meningkat, karena melemahnya norma sosial dan norma agama.
- (4) Perubahan teknologi yang dapat terlihat dengan adanya persaingan bisnis yang menuntut kecepatan pengambilan keputusan, efektivitas organisasi (perusahaan) menuntut

komunikasi yang cepat, dan banyaknya informasi dari luar yang harus diserap dan dimanfaatkan.

- (5) Tekanan lingkungan hidup, seperti kecaman masyarakat kepada perusahaan yang merusak lingkungan dan sertifikasi lingkungan yang harus dipenuhi.
- (6) Tekanan birokrasi, di mana setiap perusahaan selalu berurusan dengan birokrasi yang cenderung menyulitkan pengelolaan bisnis.
- (7) Tekanan ekonomi, berupa perubahan nilai kurs mata uang, perdagangan internasional, kebijakan ekonomi, dan meningkatnya hutang luar negeri.
- (8) Tren globalisasi yang ditandai dengan munculnya pesaing-pesaing global dengan kategori perusahaan tingkat dunia.
- (9) Semakin sulitnya memperoleh sumber-sumber pendanaan yang kompetitif untuk membiayai pertumbuhan dan pengembangan usaha.

Meskipun memiliki beberapa karakteristik yang berlaku umum, namun perbedaan regulasi, tingkat persaingan, dan kondisi ekonomi di antara berbagai negara telah sejak lama diketahui akan berpengaruh terhadap pengembangan manajemen SDM di negara-negara yang bersangkutan. Sebagai contoh, Ferguson dalam Ferris (1999) mengkaji ekspansi aktivitas manajemen SDM di Amerika Serikat, sedangkan Farmer (1958) melacak perkembangan praktek-praktek manajemen SDM di Inggris. Harrell (1953) bahkan menemukan bahwa atmosfer politik di negara yang menjadi lokasi perusahaan akan membawa dampak yang signifikan. Sekalipun terdapat perbedaan-perbedaan tersebut, beberapa peneliti (misalnya Dyer, 1993; Pfeffer, 1994; Snell, et.al., 1996; serta Wright dan McMahan, 1992 mencatat bahwa dalam 10-15 tahun terakhir, SDM perusahaan merupakan sumber satu-satunya bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Para peneliti ini mendasarkan penelitiannya pada penelitian yang dilakukan oleh Barney (1991, 1995) yang menggunakan sumber-sumber daya tradisional sebagai faktor yang mendukung keunggulan kompetitif perusahaan, seperti teknologi dan akses terhadap sumber-sumber keuangan.

2. Penelitian Dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1. Penelitian Pengembangan SDM

Penelitian di bidang manajemen, khususnya manajemen SDM, telah dilakukan oleh banyak peneliti. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut pada umumnya difokuskan pada permasalahan yang terkait dengan isu-isu efektivitas perilaku karyawan, kepuasan kerja, pengukuran kinerja karyawan, perekrutan karyawan, dan dampak pemberian kompensasi terhadap kinerja perusahaan atau organisasi. Huselid, Jackson, dan Schuler (1997) telah melakukan penelitian di Amerika Serikat terhadap 293 perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur (36 persen), jasa keuangan (14 persen), utilitas (8 persen), dan industri jasa lainnya (42 persen). Jumlah responden yang dijadikan sebagai obyek pengamatan pada perusahaan-perusahaan tersebut terdiri dari 92 persen eksekutif senior yang menangani manajemen SDM, sedangkan 8 persen sisanya adalah karyawan. Dengan menggunakan metode *Zero Order Correlation (Tobin's q)*, dapat diketahui dampak manajemen SDM terhadap produktivitas karyawan, tingkat pendapatan perusahaan, intensitas investasi, pertumbuhan penjualan, serta resiko sistematis.

Pada penelitian yang lain, Fey dan Bjorkman (2000) mengamati efektivitas praktek manajemen SDM terhadap kinerja perusahaan multinasional yang beroperasi di Rusia. Jumlah perusahaan yang dijadikan sebagai obyek penelitian meliputi 33 perusahaan yang berasal dari Amerika Serikat, 29 perusahaan asal Swedia, 21 perusahaan asal Finlandia, 9 perusahaan asal Jerman, dan 9 perusahaan asal Inggris. Sedangkan responden yang dijadikan sebagai sampel berjumlah 101 orang, yang terdiri dari manajer umum, manajer, dan deputy manajer manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah *Varimax Rotation*, dengan variabel dependen yang meliputi pangsa pasar, pertumbuhan penjualan dan profit, serta kualitas produk dan jasa. Adapun variabel independen yang digunakan adalah jumlah karyawan, usia perusahaan, asal perusahaan, ketepatan strategi manajemen sumber daya manusia, pengembangan karyawan dan manajer, serta upah karyawan dan manajer.

Jing, Chang, dan Huang (2001) meneliti hubungan antara manajemen strategi sumber daya manusia dengan kinerja 235 perusahaan di Taiwan. Tujuan utama penelitian adalah membuktikan bahwa manajemen strategi sumber daya manusia menguntungkan bagi kinerja perusahaan. Hasil-hasil analisis dengan menggunakan *Hierarchical Regression Analysis* menunjukkan bahwa perspektif manajemen strategi sumber daya manusia yang bersifat universal tidak dapat berlaku. Hanya strategi pemasaran produk dan manajemen strategi sumber daya manusia yang menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini sekaligus juga membuktikan validitas *Contingency Model* pada komunitas perusahaan di kawasan Asia.

Dampak strategi integrasi dan pengembangan praktek sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan telah diteliti oleh Andersen, Cooper, dan Zhu (2005). Sebagai obyek penelitian adalah 216 perusahaan yang tercatat pada *Australia Stock Exchange (ASX)*. Jika dilihat berdasarkan struktur responden, terdapat 40 persen manajer senior dan 60 persen manajer menengah yang menjadi responden survei. Metode penelitian yang digunakan adalah *Multiple Regression Analysis*. Variabel dependen terdiri dari variabel-variabel kinerja keuangan perusahaan yang meliputi *return on equity (ROE)*, *return on asset (ROA)*, pertumbuhan pasar, dan profitabilitas. Adapun sebagai variabel-variabel independen adalah integrasi manajemen strategi sumber daya manusia, keanggotaan komite, pelatihan manajemen, dan perkembangan industri jasa.

Selain penelitian-penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia yang dilakukan pada perusahaan yang berorientasi profit, terdapat pula penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia pada organisasi nonprofit. Penelitian dimaksud dilakukan oleh MacPherson (2001) yang mengamati pengukuran kinerja pada organisasi nonprofit dan organisasi sektor publik. Metode penelitian yang dipilih bersifat kualitatif, yaitu dengan mengamati indikator-indikator yang terkait dengan penyelesaian pekerjaan, yaitu meliputi ketepatan jadwal, tingkat kehadiran, produktivitas, efisiensi dan efektivitas, fleksibilitas, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Pada tingkat makro, Suryadi (1994) meneliti pengembangan sumber daya manusia di Indonesia menjelang Pembangunan Jangka Panjang Kedua (PJP II). Analisis diarahkan untuk melihat keterkaitan pendidikan di Indonesia dengan keseimbangan struktur ketenagakerjaan. Pada penelitiannya yang lain, Suryadi (1996) juga mengamati implikasi pertumbuhan ekonomi dalam PJP II di Indonesia terhadap pengembangan sumber daya

manusia. Asumsi dasar yang digunakan adalah terjadinya ketimpangan yang sangat lebar di antara keahlian yang diperoleh dari pendidikan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di pasar. Hasil-hasil penelitian membuktikan bahwa ketimpangan dan pengangguran mempunyai korelasi negatif dengan upaya peningkatan mutu dan efisiensi eksternal yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas. Disimpulkan bahwa sistem pendidikan harus sungguh-sungguh dibenahi agar responsif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja.

Selain kedua penelitian di atas, Suryadi (1997) secara khusus mengamati pembiayaan dan investasi sumber daya manusia di Indonesia. Persoalan tersebut menurutnya sangat penting, karena keterbatasan sumber pembiayaan pendidikan merupakan salah satu persoalan pelik yang dihadapi Indonesia. Berdasarkan pengamatan terhadap data-data empirik, diketahui bahwa meskipun alokasi anggaran, khususnya anggaran pemerintah, untuk menangani pendidikan masih tergolong kecil, namun demikian mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Dampak negatif terhadap dunia pendidikan yang diakibatkan oleh minimnya alokasi anggaran pemerintah, ternyata dalam prakteknya dapat ditanggulangi oleh dukungan dana dari masyarakat dan swasta.

Penelitian-penelitian empirik pada dekade 1990-an berhasil membuktikan adanya hubungan positif antara komitmen atau kinerja yang tinggi (*high commitment or high performance*) dengan manajemen SDM dan kinerja ekonomi. Beberapa penelitian yang dimaksud yang dicatat oleh Clark (1999) diantaranya adalah yang dilakukan oleh Arthur (1994), Becker dan Gerhart (1996), Dyer dan Reeves (1995), Huselid (1995), dan Wood (1996). Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut tidak secara spesifik mampu menjelaskan alasan terjadinya hubungan positif. Di samping itu, terdapat pula keraguan mengenai jenis-jenis data yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Ukuran-ukuran generik, seperti motivasi, diskresi, pelatihan, berkurangnya *turnover*, dan perbaikan produktivitas pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi tiga ukuran ekonomi, yaitu perbaikan output, perbaikan waktu, dan perbaikan indikator-indikator keuangan.

Untuk itu, Huselid, Jackson, dan Schuler (1997) melakukan penelitian di 293 perusahaan Amerika Serikat yang bergerak di bidang manufaktur (36 persen), jasa keuangan (14 persen), utilitas (8 persen), dan industri jasa lainnya (42 persen). Hasil-hasil penelitian berhasil membuktikan adanya dampak manajemen SDM terhadap produktivitas karyawan, tingkat pendapatan perusahaan, intensitas investasi, pertumbuhan penjualan, serta resiko sistematis. Hasil penelitian Huselid, Jackson, dan Schuler didukung pula oleh hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Andersen, Cooper, dan Zhu (2005) di Australia, Fey dan Bjorkman (2000) di Rusia, Jing, serta Chang, dan Huang (2001) di Taiwan.

Sebagian organisasi hanya melaksanakan investasi modal SDM jika terdapat bukti bahwa investasi tersebut menghasilkan keuntungan. Konsep ini menjadi semakin populer dewasa ini sejalan dengan peningkatan akuntabilitas, khususnya dengan penggunaan *Return on Investment* (ROI) sebagai suatu alat evaluasi bisnis. Dalam penerapan ROI, semua program SDM dievaluasi, dan beberapa program kunci akan diuji keuntungan moneterinya untuk dibandingkan dengan biaya investasi. Cara ini sama seperti layaknya penggunaan ROI untuk menghitung efektivitas investasi bangunan atau peralatan. Dalam konteks manajemen SDM, Stewart (1996) mencatat bahwa sekalipun kontribusi manajemen SDM relatif terbatas dalam perusahaan, namun beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif di antara strategi pengembangan SDM dengan kinerja perusahaan

(Huselid, 1995; Huselid, Jackson, dan Schuler, 1997; Plevel, et.al., 1995; serta Schuler dan Jackson, 1987).

Untuk mengetahui tingkat efektivitas investasi SDM, perlu ditentukan secara spesifik ukuran-ukuran modal SDM yang dipantau. Pengukuran yang dilakukan seharusnya mampu menggambarkan status dan kinerja fungsi SDM. Ukuran-ukuran ini sekaligus juga akan menjadi tanda dan basis bagi kemajuan investasi pada program atau proyek SDM tertentu. Menurut Phillips (2005), ukuran-ukuran efektivitas investasi SDM meliputi: (1) inovasi dan kreativitas; (2) sikap karyawan; (3) stabilitas angkatan kerja; (4) kapabilitas karyawan; (5) investasi modal SDM; (6) kepemimpinan; (7) produktivitas; (8) profil angkatan kerja; (9) penciptaan pekerjaan dan perekrutan; (10) kompensasi dan benefit; (11) pemenuhan kebutuhan dan keselamatan; dan (12) hubungan karyawan.

2.2. Pengukuran Keberhasilan Manajemen dan Kinerja SDM

Beberapa ukuran yang digunakan oleh suatu organisasi dapat meliputi administrasi personil atau kepegawaian, yang dewasa ini lebih dikenal dengan istilah manajemen SDM. Meskipun dianggap sebagai pengukuran tradisional, namun pengukuran ini tetap penting untuk memahami kondisi, ruang lingkup, dan kemajuan modal SDM di perusahaan. Ukuran-ukuran lainnya merupakan spesifik industri, dimulai dari hal-hal yang umum seperti kesehatan dan keselamatan kerja, hingga inovasi, kepemimpinan, dan kompetensi.

Kebijakan kepegawaian di suatu perusahaan pada umumnya didasarkan pada *merit system*. Pola pembinaan pegawai didasarkan pada prestasi, yakni perilaku kerja pegawai dalam wujudnya baik atau buruk, berpengaruh langsung terhadap naik/turunnya penghasilan dan karir jabatan pegawai. Dengan demikian, pengelolaan SDM perusahaan dapat sepenuhnya efektif, efisien dan kondusif bagi pencapaian kinerja serta produktivitas organisasi (perusahaan). Kesejahteraan merupakan hak pegawai setelah yang bersangkutan melaksanakan kewajibannya, yang meliputi sejahtera dalam masa bakti maupun purna bakti. Program kesejahteraan pegawai di perusahaan anatara lain meliputi pemeliharaan dan penanggulangan kesehatan pegawai beserta keluarga, pemberian uang duka wafat/tewas, pemberian santunan biaya pemakaman, tunjangan cuti, pemberian pakaian seragam, pemberian menunaikan ibadah keagamaan, pemberian tunjangan hari raya, tunjangan mobilitas, tunjangan perbaikan pemberian penghargaan, paket bantuan pensiun, bonus/jasa produksi dan asuransi.

Dalam konteks pengadaan pegawai, kebanyakan perusahaan mengutamakan calon-calon dari dalam perusahaan (*promote from within*). Program pengadaan pegawai di mulai dengan kegiatan rekrutmen, yaitu proses menarik atau mencari calon tenaga kerja yang melamar pada perusahaan. Calon dari dalam perusahaan mendapatkan prioritas utama dalam pengisian jabatan yang lowong. Namun, bila tidak cukup tersedia calon-dari dalam perusahaan yang memenuhi persyaratan, maka rekrutmen dapat dilakukan melalui *campus recruiting* melalui kerjasama dengan perguruan tinggi dan pemasangan iklan di media massa. Proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh suatu organisasi mempunyai beberapa alasan, antara lain:

- (1) berdirinya unit baru;
- (2) adanya perluasan kegiatan organisasi;
- (3) terciptanya pekerjaan dan kegiatan baru;

- (4) adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain;
- (5) adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak;
- (6) adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun ;
- (7) adanya pekerja yang meninggal dunia; serta
- (8) perubahan dan pengembangan organisasi.

Setelah terlaksananya fungsi rekrutmen, maka dilakukan langkah-langkah seleksi dan penempatan. Seleksi adalah proses di mana suatu perusahaan memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi saat ini. Proses ini sangat penting dalam suatu organisasi, karena akan menentukan kualitas suatu organisasi. Selain itu, kegiatan seleksi juga merupakan motivasi. Bila perusahaan mampu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, maka proses motivasi dengan sendirinya akan berjalan dengan baik. Proses seleksi menjadi penting karena tiga hal, yaitu:

- (1) Kinerja manajer akan senantiasa tergantung pada kinerja bawahannya.
- (2) Pegawai yang tidak mempunyai kemampuan yang baik tidak akan diberikan penghargaan dan dipertahankan, karena mengganggu kinerja perusahaan.
- (3) Implikasi legal dari pelaksanaan seleksi untuk memastikan tidak terjadinya diskriminasi.

Aspek penting dalam manajemen SDM adalah penilaian karya pegawai yang merupakan proses sistematis untuk menilai aspek kinerja (*performance*), kemahiran (*competency*), sikap-sikap kerja (*job behaviors*), dan kemampuan kerja pegawai. Penilaian karya pegawai pada suatu perusahaan dilaksanakan melalui dua pendekatan, yaitu:

- (1) Penilaian kelompok, yaitu penilaian atas kelompok pegawai pada setiap unit kerja (Kantor Pusat dan Cabang) dalam kurun waktu tertentu dan hasil penilaiannya mempengaruhi penerimaan insentif prestasi.
- (2) Penilaian individu, yaitu penilaian atas pegawai yang bersangkutan yang hasil penilaiannya menjadi dasar tindakan kepewajiban di bidang karir, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghasilan.

Pegawai menerima imbalan jasa berupa penghasilan yang disesuaikan dengan berat ringannya tugas dan jabatan yang ditunjukkan dengan nilai dan kelas jabatan (*job value and job classification*) di perusahaan yang diduduki oleh pegawai. Untuk menentukan berat ringannya tugas-tugas tersebut digunakan faktor penilaian jabatan yang terdiri dari:

- (1) *Skill*, yaitu taraf keahlian pegawai yang dituntut oleh suatu jabatan.
- (2) *Effort*, yaitu proses pengerahan daya atau usaha dalam melaksanakan suatu tugas atau jabatan.
- (3) *Responsibility*, berupa segenap tanggung jawab yang merupakan konsekuensi dari pelaksanaan tugas atau jabatan.
- (4) *Working condition*, yaitu segenap kondisi fisik lingkungan jabatan yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja.

Untuk mengembangkan potensi, maka pegawai menjalani penugasan pada jabatan-jabatan hirarki, yaitu dari tugas-tugas yang sederhana hingga yang kompleks dan bervariasi. Program pengembangan karir jabatan yang dilaksanakan perusahaan pada umumnya meliputi promosi, mutasi, dan demosi.

Aspek penting lainnya dalam manajemen SDM adalah penyiapan sistem informasi. Sistem informasi merupakan alat bantu untuk pengambilan keputusan secara tepat dan

cepat di bidang kepegawaian. Sistem tersebut mengintegrasikan data kepegawaian perusahaan secara keseluruhan dan dapat diakses untuk menjadi dasar pertimbangan pengambilan keputusan personalia. Penilaian prestasi kerja pegawai dibuat setiap tahun dengan menggunakan formulir penilaian. Adapun faktor-faktor yang dinilai terdiri dari faktor teknis (ketelitian, penguasaan tugas, daya kreasi, ungkapan lisan, dan tulisan), non teknis (kesetiaan, tanggung jawab, disiplin, dan kedewasaan), serta kepemimpinan (pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pengembangan bawahan). Penilaian kinerja digunakan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan pegawai yang antara lain mencakup pertimbangan kenaikan pangkat, penempatan jabatan, pemindahan, kenaikan gaji, dan lain-lain. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat membantu manajer mengambil suatu keputusan untuk menentukan kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pemberian jasa produksi, penghargaan pegawai, dan lain sebagainya.

Untuk memenuhi kebutuhan informasi, studi di bidang manajemen SDM dewasa ini menggunakan pendekatan lintas fungsi (*cross-functional approach*) dengan memperluas analisis melebihi tugas fungsional, seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja. Penelitian dari perspektif manajemen SDM strategis telah menghubungkan fungsi dan aktivitas manajemen SDM dengan pencapaian tujuan organisasi (Butler, Ferris, dan Napier, 1991). Lebih jauh lagi, berbagai penelitian telah mengenali pentingnya perancangan aktivitas SDM yang memperhatikan aspek lintas budaya (*cross-cultural*) (Napier, et.al., 1995).

2.3. Kausalitas Granger Dalam Analisis Manajemen SDM

2.3.1. Indikator Penelitian

Secara substansial, landasan teori utama yang digunakan pada penelitian ini adalah teori manajemen SDM. Berdasarkan tinjauan terhadap berbagai literatur di atas, maka dapat disimak bervariasinya komponen yang mempengaruhi manajemen SDM, termasuk di dalam komponen pengembangan SDM, dan kinerja perusahaan. Meskipun terdapat perbedaan faktor-faktor yang dianalisis, namun terdapat pula beberapa kesamaan. Hal ini menunjukkan adanya beberapa faktor yang generik dalam konteks manajemen SDM maupun kinerja perusahaan.

Dengan mempertimbangkan aspek terkini dari referensi mengenai manajemen SDM dan penilaian kinerja perusahaan, maka literatur-literatur pokok yang menjadi masukan bagi pembentukan kerangka teori adalah DeCenzo dan Robbins (2005), Phillips (2005), Rivai dan Basri (2005), serta Simamora (2004). DeCenzo dan Robbins (2005) pada dasarnya membagi komponen manajemen atau modal SDM menjadi lima komponen, yaitu: (1) implikasi teknologi terhadap manajemen SDM; (2) program-program perbaikan secara berkelanjutan; (3) aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan; (4) fungsi-fungsi manajemen SDM; serta (5) perwujudan fungsi-fungsi manajemen SDM ke dalam praktek.

Berbeda dengan DeCenzo dan Robbins (2005), komponen manajemen SDM menurut Phillips (2005) dapat dibagi menjadi: (1) isu-isu pengembangan SDM; (2) biaya yang dibutuhkan untuk mengembangkan dan mempertahankan modal SDM yang kompeten; (3) batasan investasi modal SDM; (4) pengukuran kinerja SDM; (5) pengukuran efektivitas organisasi; dan (6) pengukuran modal SDM secara umum. Pada literatur lainnya, Rivai dan Basri (2005) justru mengamati aspek-aspek yang dapat mendorong manajemen SDM dan

perbaikan kinerja secara lebih komprehensif yang terdiri dari: (1) sifat perencanaan pengembangan SDM; (2) ragam SDM karena sosial budaya; (3) tipe-tipe evaluasi perkembangan karyawan; (4) rencana pengembangan karyawan; (5) tantangan kinerja; (6) fungsi-fungsi kinerja; (7) strategi pemberian penghargaan; (8) faktor-faktor yang mempengaruhi kegagalan peningkatan kinerja; dan (9) isu-isu penting dalam mengelola penilaian kinerja secara berkelanjutan.

Simamora (2004) melihat kausalitas di antara manajemen SDM dengan kinerja karyawan dan organisasi dari perspektif yang berbeda pula. Menurutnya, aspek-aspek yang perlu dicermati adalah: (1) paradigma manajemen SDM; (2) elemen-elemen manajemen SDM yang efektif; (3) peningkatan fungsi departemen SDM; (4) tujuan manajemen SDM; (5) dimensi yang mempengaruhi kualitas pekerjaan; (6) aktivitas manajemen SDM; (7) dimensi strategis penilaian kinerja karyawan; (8) masalah penilaian kinerja karyawan; (9) tanggung jawab pelatihan dan pengembangan SDM; serta (10) tujuan pelatihan dan pengembangan SDM.

Beberapa aspek yang terkait dengan implikasi teknologi menurut DeCenzo dan Robbins (2005) adalah persoalan perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, etika dan hak-hak karyawan, motivasi, remunerasi, komunikasi, desentralisasi pekerjaan, tingkat kemampuan, dan isu-isu hukum. Program-program perbaikan perlu dilakukan secara terus-menerus dengan fokus pada aspek manajemen kualitas dan rekayasa kerja. Untuk itu, diperlukan aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan karyawan yang juga mencakup pengembangan karir dan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen SDM yang perlu untuk diperhatikan mencakup penempatan staf, dalam hal ini mencari SDM yang tepat, proses pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi untuk meningkatkan semangat karyawan, dan upaya-upaya untuk mempertahankan karyawan. Fungsi-fungsi tersebut perlu didukung oleh beragam kebijakan di berbagai bidang, seperti kesempatan kerja, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi dan manfaat lainnya, serta hubungan antarkaryawan.

Beberapa isu pengembangan SDM yang perlu dikaji untuk mendukung suksesnya kinerja perusahaan harus dimulai dari penetapan standar (*benchmark*) mengenai cara pandang terhadap komponen biaya pengembangan SDM (Phillips, 2005). Pertama, biaya per karyawan yang dikeluarkan untuk mendukung kegiatan-kegiatan pelatihan ketrampilan seharusnya rendah. Kedua, besaran biaya pendidikan per karyawan bersifat moderat. Kegiatan pendidikan sekaligus juga ditujukan untuk mempersiapkan karyawan mengisi jabatan selanjutnya (*tour of duty*). Ketiga, biaya per karyawan yang paling besar adalah untuk keperluan pengembangan, karena mencakup perubahan budaya dan pembelajaran secara berkelanjutan (*cultural change and continuous learning*). Lebih luas jika dibandingkan dengan DeCenzo dan Robbins (2005), biaya yang perlu dikeluarkan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten menurut Phillips (2005) meliputi komponen perekrutan, seleksi, indokrinasi atau orientasi, sosialisasi, pelatihan awal, pengembangan secara terus-menerus, manajemen karir, remunerasi dan manfaat yang kompetitif, sistem imbalan atau motivasi, penanganan disiplin, dan biaya pemutusan hubungan kerja.

Untuk mendukung upaya mempertahankan karyawan yang kompeten tersebut, jenis-jenis investasi yang harus disediakan perusahaan setidaknya-tidaknya terdiri dari: (1) pengeluaran-pengeluaran SDM yang biasanya dimasukkan sebagai anggaran dan biaya departemen SDM; (2) investasi total di bidang modal SDM yang mencakup pengeluaran-

pengeluaran SDM ditambah dengan semua remunerasi dan manfaat; (3) pengeluaran-pengeluaran SDM berdasarkan fungsi; (4) pengeluaran-pengeluaran SDM berdasarkan proses atau pemrograman; dan (5) biaya seleksi SDM. Penetapan besaran investasi yang harus dikeluarkan perusahaan perlu didukung oleh prinsip-prinsip pengukuran yang tepat, baik terhadap kinerja SDM, efektivitas organisasi, maupun modal SDM secara umum. Indikator-indikator kinerja SDM yang perlu diperhatikan adalah proporsi biaya SDM, proporsi biaya kompensasi, proporsi biaya manfaat, proporsi biaya pelatihan dan pengembangan, tingkat ketidakhadiran (*absence rate*), serta *turnover rate*. Sedangkan ukuran-ukuran efektivitas organisasi yang dapat digunakan meliputi penerimaan per tenaga kerja, perbandingan aset dengan biaya tenaga kerja, proporsi pendapatan operasional terhadap biaya kesempatan kerja, dan proporsi pendapatan operasional terhadap ekuitas pemangku kepentingan. Adapun ukuran-ukuran modal SDM yang umum mencakup inovasi dan kreativitas, sikap karyawan, stabilitas angkatan kerja, kapabilitas karyawan, investasi modal manusia, kepemimpinan, produktivitas, profil angkatan kerja, kreasi kerja dan perekrutan, kompensasi dan manfaat, keluhan dan keamanan, serta hubungan antarkaryawan.

Perencanaan pengembangan SDM perlu mempertimbangkan aspek tekanan ekonomi, pasar kerja, perubahan keahlian, dan keterbatasan-keterbatasan SDM (Rivai dan Basri, 2005). Bagaimanapun, keragaman SDM sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial budaya yang didalamnya terkandung nilai-nilai lingkungan eksternal, kemasyarakatan, lingkungan tugas, perbedaan budaya, dan perbedaan karakteristik SDM. Tipe evaluasi perkembangan karyawan perlu disesuaikan, baik dalam hal perencanaan kerja dan peninjauan, pemberian kompensasi, perencanaan pengembangan, perencanaan karir, maupun perencanaan SDM. Sedangkan perencanaan pengembangan karyawan difokuskan pada aspek peningkatan kinerja dan pengembangan hubungan antarkaryawan, motivasi, penciptaan lingkungan penilaian diri, pendelegasian, pembangunan kekuatan untuk mengatasi kelemahan, maupun perencanaan pembelajaran.

Tantangan-tantangan kinerja yang dihadapi akan sangat bergantung pada agenda-agenda kemitraan, perekayasaan, pendekatan konsultasi manajemen, prinsip-prinsip kepelatihan, tinjauan dan penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi dan sistem penghargaan. Oleh karenanya, lima fungsi kinerja yang perlu diperkuat adalah proses bisnis, output kinerja, standar kinerja, aktivitas kinerja, dan peta kompetensi. Kelima fungsi ini perlu didukung oleh strategi penghargaan yang dapat membantu pelatihan kinerja untuk meningkatkan komitmen karyawan. Strategi penghargaan yang dimaksudkan meliputi: (1) solusi jangka panjang; (2) kewirausahaan; (3) kepemimpinan; (4) pertumbuhan dan pengembangan kinerja; (5) tim kerja dan kerjasama; (6) kreativitas; serta (7) komitmen dan loyalitas.

Selain memperhatikan berbagai tantangan, perlu pula dicermati mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kegagalan peningkatan kinerja karyawan serta isu-isu penting dalam mengelola penilaian kinerja secara berkelanjutan. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan gagalnya upaya peningkatan kinerja karyawan diantaranya adalah tidak adanya hubungan antara kinerja dan pemberian penghargaan, penghapusan kinerja, dan kegagalan inspeksi atau supervisi. Sedangkan isu-isu penting yang terkait dengan penilaian kinerja secara berkelanjutan meliputi pembaruan sasaran hasil, pembelajaran secara terus-

menerus, penciptaan pembelajaran mengenai organisasi, pengelolaan karyawan yang berkinerja rendah, dan pengambilan tindakan terhadap karyawan yang melanggar disiplin.

Paradigma manajemen SDM dapat direpresentasikan dari berbagai model yang digunakan, yaitu (Simamora, 2004): (1) model klerikal; (2) model hukum; (3) model finansial; (4) model manajerial; (5) model humanistik; dan (6) model ilmu perilaku. Selanjutnya diungkapkan bahwa agar elemen-elemen manajemen SDM menjadi efektif, perlu diperhatikan persyaratan-persyaratan organisasional, paket kebijakan SDM, dan iklim organisasi. Selain itu, diperlukan pula peningkatan fungsi departemen SDM dalam hal kompleksitas pekerjaan manajer, akomodasi kebutuhan karyawan, peraturan pemerintah, konsistensi, keahlian, dan biaya SDM.

Tujuan manajemen SDM mencakup: (1) tujuan kemasyarakatan atau sosial; (2) tujuan organisasional; (3) tujuan fungsional; dan (4) tujuan pribadi. Tujuan kemasyarakatan terkait dengan aspek kepatuhan hukum serta hubungan manajemen dengan serikat pekerja. Tujuan organisasional meliputi komponen perencanaan SDM, proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, penempatan, dan aktivitas karyawan. Tujuan fungsional memiliki lingkup lebih sempit dibandingkan tujuan organisasional dan terdiri dari aspek penilaian kinerja, penempatan, dan aktivitas karyawan. Sedangkan tujuan pribadi meliputi komponen pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, penempatan, pemberian kompensasi, dan aktivitas karyawan. Dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tersebut, dimensi-dimensi yang mempengaruhi kualitas pekerjaan adalah: (1) dimensi fisik yang berkaitan dengan spesialisasi pekerjaan; (2) dimensi sosial, terkait dengan kelompok kerja dan lingkaran mutu; (3) dimensi psikologis yang dipengaruhi oleh rotasi pekerjaan, pemekaran pekerjaan, dan pengayaan pekerjaan; (4) dimensi kultural yang terkait dengan jadwal kerja alternatif, pengaruh serikat pekerja, dan pengorganisasian oleh profesional; serta (5) dimensi kekuasaan yang sangat ditentukan oleh kinerja supervisi.

Lebih lanjut, aktivitas-aktivitas manajemen SDM yang dikenali pada umumnya meliputi penempatan internal, promosi, terminasi, perencanaan karir, pelatihan, pemberian gaji, kebijakan, komunikasi, dan pergantian manajemen. Aktivitas-aktivitas tersebut mempengaruhi dimensi strategis dalam menilai kinerja karyawan yang terdiri dari: (1) konsistensi strategi operasional dengan perilaku kerja; (2) konsistensi nilai organisasional dengan perilaku kerja; dan (3) manajemen kinerja (definisi kinerja, ukuran kinerja, serta umpan balik dan pengarahan). Khusus mengenai penilaian kinerja karyawan, beberapa masalah yang sering ditemukan adalah *leniency*, *strictness*, *central tendency*, *hallo effect*, bias penyelia, *recency*, pengaruh organisasional, dan standar evaluasi. Untuk mengatasi berbagai permasalahan, maka perlu diperhatikan dengan seksama tanggung jawab dan tujuan pelatihan dan pengembangan SDM. Tanggung jawab pelatihan dan pengembangan SDM pada dasarnya dibebankan pada manajemen puncak (dukungan kebijakan dan anggaran), departemen SDM (dukungan staf dan pedoman), penyelia langsung (pedoman pelatihan), dan karyawan (minat dan motivasi). Adapun tujuan pelatihan dan pengembangan SDM meliputi: (1) perbaikan kinerja; (2) pemutakhiran keahlian para karyawan agar sejalan dengan kemajuan teknologi; (3) pengurangan waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan; (4) sarana pemecahan masalah-masalah operasional; (5) persiapan karyawan untuk

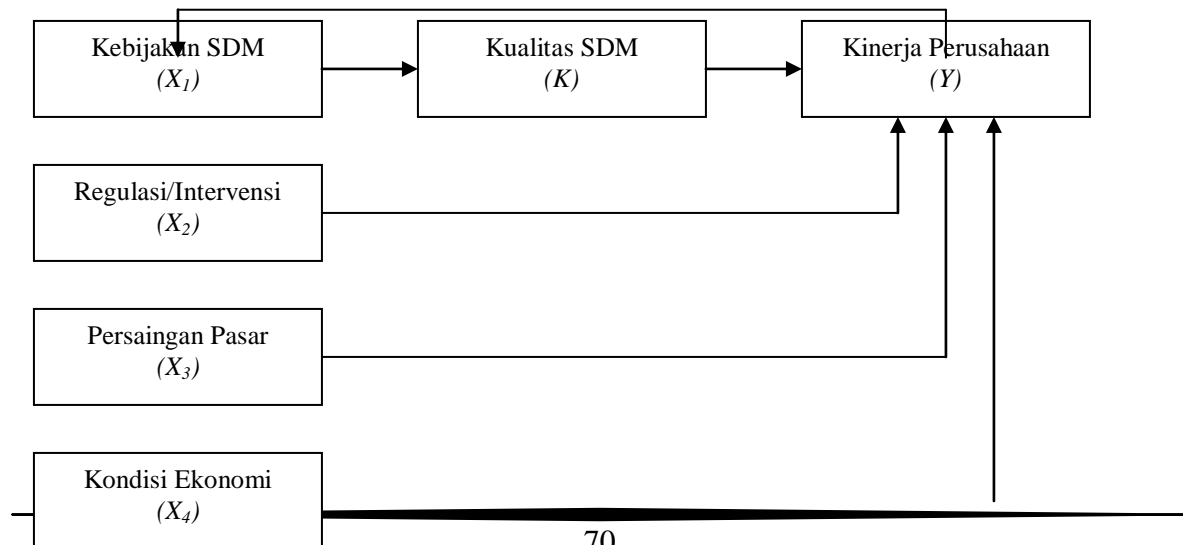
mendapatkan promosi; (6) pengorientasian karyawan terhadap lingkup organisasi; dan (7) pemenuhan kebutuhan dan pengembangan pribadi karyawan.

Untuk menganalisis pola hubungan di antara kebijakan SDM dan kinerja perusahaan melalui perbaikan kualitas SDM akan digunakan pendekatan kuantitatif dapat juga didasarkan pada uji terhadap persamaan-persamaan regresi berganda lintas pelaku (*cross-sectional multivariate regression*). Tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen selanjutnya dapat diketahui, sehingga pada akhirnya dapat diidentifikasi variabel-variabel kebijakan dan peningkatan kualitas SDM yang berpengaruh maupun tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Adapun untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel kebijakan SDM dengan kinerja perusahaan, akan digunakan *Granger causality* yang pertama kali dikembangkan oleh C. W. J. Granger pada tahun 1969 (Thomas, 1997)

Dengan memperhatikan hasil-hasil penelitian serta landasan teori, maka dilakukan sintesis untuk menentukan alur pikir. Alur pikir menunjukkan pola hubungan antara dua kelompok faktor atau variabel yang akan diamati pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Kelompok yang pertama adalah faktor-faktor atau variabel-variabel internal, dengan fokus pada kebijakan SDM, sedangkan kelompok yang kedua adalah variabel-variabel yang dapat digolongkan sebagai variabel-variabel eksternal yang meliputi regulasi atau intervensi pemerintah, persaingan pasar, dan kondisi perekonomian. Variabel-variabel internal pada dasarnya merupakan variabel-variabel yang dapat dikendalikan (*controlable variables*), sedangkan variabel-variabel eksternal tidak mungkin atau sulit dikendalikan (*given or uncontrolable variables*). Secara garis besar, hubungan antarvariabel tersebut dapat ditunjukkan pada Gambar 1.2.

Alur pikir pada Gambar 1.2 dapat dijabarkan secara lebih rinci, yaitu terdapat 5 faktor atau variabel yang merepresentasikan kebijakan SDM dan 12 variabel yang merupakan proksi dari peningkatan kualitas SDM. Sedangkan variabel kinerja perusahaan dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu (Andersen, Cooper, dan Zhu, 2005; Fey dan Bjorkman, 2000; Jing, Chang, dan Huang, 2001; dan Rivai dan Basri, 2005): (1) kelompok variabel yang menggambarkan kinerja finansial; dan (2) kelompok variabel yang menggambarkan kinerja non-finansial.

Gambar 1.2. Alur Pikir Penelitian



Ke-5 jenis variabel kebijakan SDM adalah (Andersen, Cooper, dan Zhu, 2005; DeCenzo dan Robbins, 2005; Holden dan Roberts, 2000; Phillips, 2005; dan Simamora, 2004):

- (1) X_1 = perbaikan efisiensi dan efektivitas perekrutan karyawan;
- (2) X_2 = perbaikan tingkat pendidikan karyawan;
- (3) X_3 = perbaikan kondisi perputaran dan pemberhentian karyawan;
- (4) X_4 = perbaikan kompensasi dan manfaat bagi karyawan; dan
- (5) X_5 = perbaikan penentuan kedudukan dan masa kerja karyawan.

Sedangkan 12 jenis variabel kualitas SDM mencakup (DeCenzo dan Robbins, 2005; Kelliher dan Perret, 2000; dan Phillips, 2005):

- (1) K_1 = daya inovasi;
- (2) K_2 = kreativitas;
- (3) K_3 = komitmen;
- (4) K_4 = pengetahuan;
- (5) K_5 = struktur atau kategori investasi;
- (6) K_6 = persepsi kepemimpinan;
- (7) K_7 = produktivitas;
- (8) K_8 = kompetensi;
- (9) K_9 = kesehatan dan keselamatan kerja;
- (10) K_{10} = ketidakhadiran dan keterlambatan;
- (11) K_{11} = peningkatan keterlibatan atau partisipasi; dan
- (12) K_{12} = kepuasan kerja.

2.3.2. Hipotesis

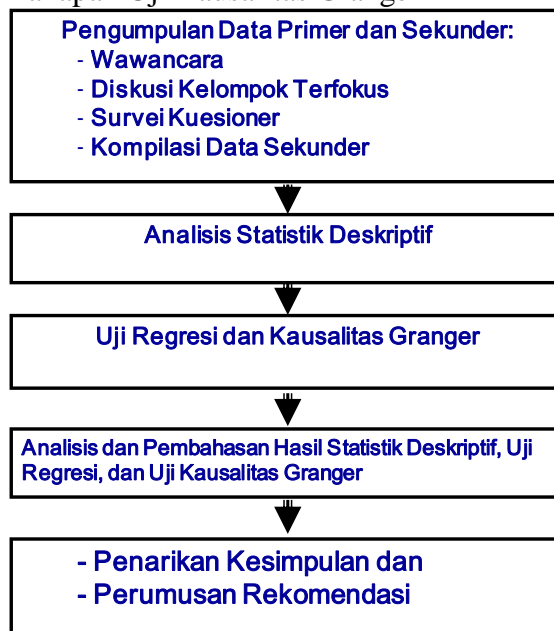
Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, serta kerangka teori di atas, maka hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah:

- (1) Diduga kebijakan SDM berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- (2) Diduga faktor eksternal dan internal berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- (3) Diduga terdapat hubungan kausalitas antara faktor eksternal dan internal dengan kinerja perusahaan.

2.3.3. Uji Kausalitas Granger

Sebelum dilakukan uji kausalitas Granger, perlu terlebih dahulu dilakukan uji korelasi untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang akan diuji kausalitasnya memang memiliki hubungan yang erat secara statistik. Hasil uji korelasi yang disajikan dapat menunjukkan bahwa kebijakan SDM yang diproksi dari alokasi biaya untuk menunjang kegiatan SDM (LX) terbukti mempunyai korelasi dengan kinerja perusahaan yang diproksi dari aspek laba (Y). Temuan serupa dihasilkan pula pada variabel kondisi ekonomi yang diproksi dari ekspor industri dan perdagangan (LE), persaingan usaha yang diprediksi dari kegiatan ekspor yang diinspeksi (LX), serta regulasi atau intervensi pemerintah yang diperoleh dari data jumlah kontrak yang berasal dari pemerintah (LR). Setelah diyakini bahwa memang terdapat hubungan antarvariabel secara statistik, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian kausalitas dengan menggunakan metode Granger.

1.3. Gambar Tahapan Uji Kausalitas Granger

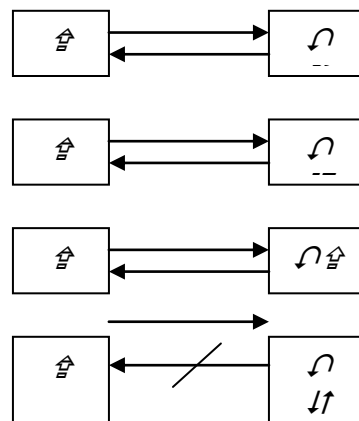


(Sumber: Sutrisno, 2008)

Untuk keperluan ini, periode data dapat dibagi menjadi beberapa bagian pengelompokan beberapa periode penelitian untuk melihat signifikansi masing-masing periode penelitian, misalkan penulis pernah melakukan penelitian dengan membagi periode tahun 1990 sampai dengan tahun 2012 dengan pengelompokan sebagai berikut: periode 1990-2012 atau keseluruhan data, periode 1990-1998, dan periode 1998-2012. Tujuannya adalah untuk melihat sejauh mana kausalitas terjadi di antara variabel pada segmentasi waktu yang berbeda sejalan dengan perkembangan kinerja perusahaan yang berfluktuasi.

Contoh dari penggunaan Kausalitas Granger dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada salah satu organisasi bisnis pada tahun 1990-2012 dapat diketahui bahwa variabel kontrak pemerintah (LR), persaingan usaha (LC), dan kebijakan SDM (LX) mempunyai hubungan kausalitas dua arah dengan variabel kinerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan. Sedangkan untuk variabel kondisi ekonomi (LE), hasil uji kausalitas Granger membuktikan bahwa hanya terjadi hubungan satu arah, yaitu dari kinerja (Y) menuju kondisi ekonomi. Hal ini dapat dilihat dari angka $F_{statistik}$ yang tidak dapat menolak hipotesis bahwa Y does not Granger cause LE pada tingkat 2,5 persen.

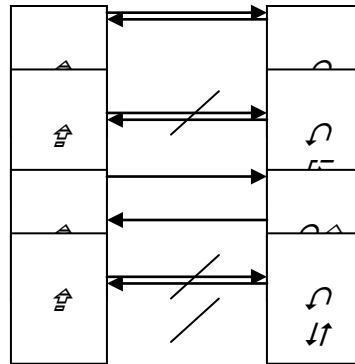
Gambar 1.4. Hubungan Kausalitas antara Faktor Internal dan Eksternal dengan Kinerja Perusahaan pada Periode 1990-2012



Pada periode 1990-1998 diperoleh hasil yang berbeda, di mana hanya terdapat hubungan kausalitas antara kontrak pemerintah (LR) dan kebijakan SDM (LX) dengan kinerja perusahaan (Y). Dari analisis tersebut dapat diamati bahwa hubungan antara

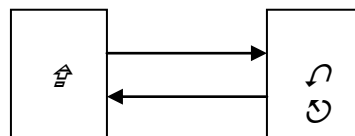
variabel persaingan usaha (LC) dengan kinerja diketahui berjalan searah atau sebaliknya, yaitu dari LC ke Y , sedangkan dari Y ke LC diperoleh hasil yang tidak signifikan pada tingkat 1 persen. Adapun untuk hubungan antara kondisi ekonomi (LE) dengan kinerja perusahaan terbukti tidak terdapat hubungan saling pengaruh, baik dari LE menuju Y (tidak signifikan pada tingkat 5 persen) maupun dari Y menuju LE (tidak signifikan pada tingkat 1 persen).

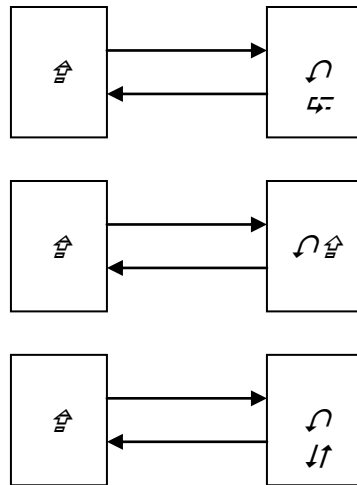
Gambar 1.5. Hubungan Kausalitas antara Faktor Internal dan Eksternal dengan Kinerja Perusahaan pada Periode 1990-1998



Hubungan kausalitas yang sempurna terjadi pada periode 1998-2012. Hasil uji kausalitas Granger dengan menggunakan 14 tahun observasi yang disajikan dapat disimpulkan bahwa kebijakan SDM (LX), kondisi ekonomi (LE), persaingan usaha (LC), maupun intervensi pemerintah (LR) mempunyai hubungan dua arah dengan kinerja perusahaan (Y).

Gambar 1.6. Hubungan Kausalitas antara Faktor Internal dan Eksternal dengan Kinerja Perusahaan pada Periode 1998-2012





Berdasarkan hubungan kausalitas pada ketiga alternatif periode sebagaimana disajikan pada Gambar 1.4., Gambar 1.5., dan Gambar 1.6., maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kausalitas dapat terjadi di antara faktor regulasi atau intervensi dan kebijakan SDM dengan kinerja Perusahaan. Hal ini dibuktikan dari signifikansi hubungan kausalitas kedua variabel tersebut dengan kinerja perusahaan pada ketiga alternatif periode. Sebaliknya hubungan kausalitas yang paling lemah dijumpai di antara kondisi ekonomi dengan kinerja perusahaan.

3. Penutup

Dari serangkaian hubungan kausalitas antara regulasi dan kinerja perusahaan yang dibuktikan pada penelitian menggunakan Kausalitas Granger oleh penulis sejalan dengan hasil penelitian yang telah cukup lama dilakukan oleh Harrel (1953). Ditemukan bahwa kondisi politik akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian-penelitian yang terbaru dijumpai bahwa dampak regulasi terhadap kinerja perusahaan semakin berkurang, sehingga kebijakan SDM sepertinya merupakan satu-satunya sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Beberapa penelitian yang dimaksud diantaranya adalah yang dilakukan oleh Dyer (1993), Pfeffer (1994) Snell, *et.al.* (1996), serta Wright dan McMahan (1992).

Temuan penelitian ini bahwa terdapat hubungan kausalitas antara kebijakan SDM dengan kinerja pada dasarnya mendukung banyak penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Arthur (1994), Becker dan Gerhart (1996), Clark (1999), Dyer dan Reeves (1995), Huselid (1995), serta Wood (1996). Ukuran-ukuran kinerja yang digunakan pada penelitian-penelitian tersebut serupa dengan yang digunakan pada penelitian ini, yaitu meliputi motivasi, pelatihan, perbaikan *turnover*, perbaikan produktivitas, serta indikator keuangan. Lebih jauh lagi, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Huselid, Jackson, dan Schuler (1997) di Amerika Serikat dapat dibuktikan adanya dampak kebijakan SDM terhadap produktivitas karyawan, tingkat pendapatan perusahaan, intensitas investasi, pertumbuhan penjualan, serta resiko sistematis. Penelitian-penelitian lainnya yang menghasilkan kesimpulan yang sama diantaranya telah dilakukan

oleh Andersen, Cooper, dan Zhu (2005) di Australia, Fey dan Bjorkman (2000) di Rusia, Jing, serta Chang, dan Huang (2001) di Taiwan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, Kai K., Cooper, Brian K., dan Zhu, Cherrie Jiuhua, 2005. *The Impact of Strategic Integration and Development of HR Practise on Firm Performance: Some Evidence from Australia*.
- Babbie, Earl, 2004. *The Practice of Social Research*, 10th Edition. Wadsworth, Belmont.
- Binger, Brian R. dan Hoffman, Elizabeth, 2010. *Microeconomic with Calculus*. Scott, Foresman and Co., Glenview.
- Chen, A.-S. and Lin, J. W., 2004. Cointegration and Detectable Linear and Nonlinear Causality: Analysis Using the London Metal Exchange Lead Contract. *Applied Economics*, 36, pp. 1157–1167.
- Davis, Keith, 2006. *Fundamental Organizational Behavior*. McGraw–Hill Company, New Delhi.
- DeCenzo, David A. dan Robbins, Stephen P., 2002. *Human Resource Management*, 7th Edition. John Wiley & Son, Inc., New Jersey.
- DeCenzo, David A. dan Robbins, Stephen P., 2005. *Fundamentals of Human Resource Management*, 8th Edition. John Wiley & Son, Inc., New Jersey.
- Diks, C. dan Panchenko, V., 2004. A Note on the Hiemstra-Jones Test for Granger Non-causality. *Studies in Nonlinear Dynamics and Econometrics*.
- Flippo, Edwin B., 2004. *Principles of Personnel Management*, 4th Edition. South Western Publishing Co.
- Gujarati, Damodar N., 2010. *Basic Econometrics*, 3rd Edition. McGraw-Hill, Inc., New York.
- Harris, O., Jeff. Jr, 2005. *Managing People at Work: Concepts and Cases in Interpersonal Behavior*. John Willey and Sons Inc.
- Hitt, Michael A., Ireland, R. Duane, dan Hoskisson, Robert E., 2005. *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*, 6th Edition. South-Western, Belmont.
- Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Jing, Wan, April Chang, dan Tung Chun Huang, 2001. *Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance: A Contingency Perspective*. International Journal of Manpower, Vol. 2, pp. 54-73.

- Lilly, Juliana D., Gray, David A., dan Virick, Meghna, 2005. Outsourcing the Human Resource Function: Environmental and Organizational Characteristics that Affect HR Performance. *Journal of Business Strategies*, Vol. 22, pp. 55-74.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maslow, Abraham H., 2005. *Motivasi dan Kepribadian*. LPPM dengan PT. Pustaka Binaman Presido, Jakarta.
- McCartney, Claire, 2004. How To Make Flexible Working Work. *Personnel Today*, Sep 7, pp. 33-35.
- Moore, Andy, 2004. Simply the Best. *Personnel Today*, Jun 8, pp. 22-24.
- Okunev, J., Wilson, P., dan Zurbruegg, R., 2000. The causal relationship between real estate and stock markets. *Journal of Real Estate Finance and Economics*, 21, No. 3, pp. 251-261.
- Phillips, Jack J., 2005. *Investing in Your Company's Human Capital: Strategies to Avoid Spending Too Little or Too Much*. Amacom, New York.
- Rivai, Veithal dan Basri, Ahmad Fawzi Moh., 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, 2008. *Hubungan Kausalitas Antara Kebijakan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Perusahaan Serta Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya, Studi Kasus PT. Sucofindo*, Unpublished Material, UGM, Yogyakarta.

TENTANG PENULIS

AHMAD SUBAGYO

Ahmad Subagyo lahir di Kota Pekalongan, 12 Februari 1972. Pendidikan S1 dan S2 diselesaikan di Universitas Jenderal SOedirman Purwokerto. Pendidikan terakhirnya diselesaikan di Program Doktoral dalam Pengkajian Islam pada Universitas Islam Negeri, Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2011. Selain sebagai Dosen Tetap STIE GICI, Penulis juga aktif sebagai Peneliti dan Konsultan dalam berbagai proyek di Pemerintah maupun di Asean Development Bank dan terakhir di Bank Dunia.

MUHAMMAD MUFLIH

Lahir di Palembang, tanggal 21 Desember 1978. Saat ini sebagai Dosen Tetap Politeknik Bandung (POLBAN) mengampu mata kuliah Ekonomi Islam. S3-nya diselesaikan di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2010.

MUHAMMAD ZEN

Lahir di Bekasi, tanggal 12 Januari 1978. S1-nya diselesaikan di dua tempat yaitu UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan di IIQ Jakarta. SA2-nya di selesaikan di Universitas yang sama (UIN) dan saat ini sedang menyelesaikan S3 di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam bidang Pengkajian Islam dengan konsentrasi Ekonomi Islam. Saat ini penulis tercatat sebagai Dosen tetap STIE GICI Depok.

MUHAMMAD FUDHAIL RAHMAN

M. Fudhail Rahman, menyelesaikan S1 di Universitas al-Azhar Mesir, dan melanjutkan S2-nya di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, dan saat ini sedang menyelesaikan Program Doktoralnya di Univesitas yang sama.

MARTINO WIBOWO

Martino Wibowo lahir di Banyuwangi Jawa Timur pada tahun 1978. Ia menyelesaikan pendidikan tingginya di Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan Universitas Sanata Gama Yogyakarta. Saat ini sedang menempuh pendidikan strata dua di Institut Pertanian Bogor (IPB). Dia menjadi Dosen Tetap STIE GICI Depok sejak tahun 2006. Selain sebagai Dosen, dia juga bekerja sebagai Peneliti dan Konsultan.

TATA PENULISAN

Artikel dapat ditulis dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris. Panjang tulisan antara 6.000–8.000 kata, diketik 1,5 spasi dengan program Microsoft Word. Font menggunakan times new roman size 12. Artikel harus disertai abstrak (150-200 kata) dalam dua bahasa; bahasa Indonesia dan Inggris. Panjang tulisan min. 7 halaman dan maksimal 15 halaman. Pengiriman artikel harus disertai dengan alamat dan riwayat hidup singkat penulis. Penulisan *references* harus konsisten di dalam seluruh artikel dengan mengikuti ketentuan sebagai berikut:

Kutipan dalam teks: nama belakang pengarang, tahun karangan dan nomor halaman yang dikutip

Contoh: (Jones, 2004:15), atau Seperti yang dikemukakan oleh Jones (2004:15).

Kutipan dari buku: nama belakang, nama depan penulis. tahun penerbitan. *Judul buku*. kota penerbitan: penerbit.

Contoh: Horowitz, Donald. 1985. *Ethnic Groups in Conflict*, Berkeley: University of California.

Kutipan dari artikel dalam buku bunga rampai: nama belakang, nama depan pengarang. tahun. "judul artikel" dalam nama editor (Ed.), Judul Buku. nama kota: nama penerbit. Halaman artikel.

Contoh: Hugo, Graeme. 2004. "International Migration in Southeast Asia since World War II", dalam A. Ananta dan E.N.Arifin (Eds.), *International Migration in Southeast Asia*, Singapore: Institute of Southeast Asian Studies. hal: 28—70.

Kutipan dari artikel dalam jurnal: nama belakang, nama depan penulis, tahun penerbitan. "Judul artikel", Nama Jurnal, Vol (nomor Jurnal): halaman.

Contoh: Hull, Terence H. 2003. "Demographic Perspectives on the Future of Indonesian Family", *Journal of Population Research*, 20 (1):51—65.

Kutipan dari *website*: dituliskan lengkap alamat *website*, tahun dan alamat URL dan html sesuai alamatnya. Tanggal *download*.

Contoh: World Bank.
1998.<http://www.worldbank.org/data/contrydata/contrydata.html>
Washington DC. Tanggal 25 Maret.

Catatan kaki (*footnote*) hanya berisi penjelasan tentang teks, dan diketik di bagian bawah dari lembaran teks yang dijelaskan dan diberi nomor.

Pengiriman artikel bisa dilakukan melalui *e-mail*, ataupun pos dengan disertai *disket file*. Redaksi dapat menyingkat dan memperbaiki tulisan yang akan dimuat tanpa mengubah maksud dan isinya.

Artikel dapat dikirim ke e-mail : bgy2000@yahoo.com