

## **STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH PADA UMKM BATIK MADURA**

**Moh. Holis<sup>1</sup>, Akh. Fawaid<sup>2</sup>, Sayyidi<sup>3</sup>**

**STIE Bakti Bangsa<sup>123</sup>**

E-mail: kholisrabin@gmail.com<sup>1</sup>, akhfawaid1@gmail.com<sup>2</sup>, edysayyidi1973@gmail.com<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*This study analyzes Sharia-based human resource management (HRM) strategies in batik micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Pamekasan Regency. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation. The findings reveal that Sharia values such as *ṣidq* (honesty), *amanah* (trustworthiness), justice, and *musyawarah* (consultation) have begun to be applied, though not yet systematically integrated into HRM practices. The main obstacles are limited understanding and the absence of practical guidelines. The study recommends managerial and spiritual training to enhance professionalism and Islamic work ethics among batik MSME actors.*

**Keywords:** *Batik UMKM, Sharia Human Resource Management, Islamic Values, Work Culture*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis syariah pada UMKM batik di Kabupaten Pamekasan. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa nilai-nilai syariah seperti *ṣidq* (kejujuran), *amanah*, keadilan, dan *musyawarah* mulai diterapkan, namun belum terintegrasi secara sistematis dalam pengelolaan SDM. Hambatan utama adalah minimnya pemahaman dan ketiadaan panduan praktis. Penelitian ini merekomendasikan pelatihan manajerial dan spiritual untuk meningkatkan profesionalisme dan etika kerja islami di kalangan pelaku UMKM batik.

**Kata Kunci:** *UMKM Batik, Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah, Nilai Islam, Budaya Kerja.*

### **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis syariah merupakan pendekatan yang relevan dalam pengelolaan (Shaddiq et al., 2024) UMKM Batik di daerah dengan budaya religius kuat, seperti Madura dan Pekalongan. Pendekatan MSDM berbasis nilai-nilai Islam menjadi jawaban atas kebutuhan model manajemen yang tidak hanya efisien, tetapi juga beretika dan spiritual. Penerapan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan SDM—seperti keadilan, kompetensi, amanah, dan tanggung jawab sosial—berkontribusi terhadap keharmonisan kerja dan loyalitas pegawai, meskipun pelaksanaannya masih informal (Mustaqim, 2016). Di sisi lain, keberhasilan bisnis batik tidak hanya ditentukan oleh strategi pemasaran, tetapi juga oleh kualitas SDM yang

dikelola dengan pendekatan moral dan spiritual yang kuat (TRI, 2022). Adapun nilai-nilai dakwah Rasulullah SAW seperti shidiq, amanah, tabligh, dan fathanah telah tertanam dalam praktik manajerial dan berdampak positif terhadap hubungan kerja yang sehat (Fikriyah). Kajian ini memperlihatkan pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam MSDM sebagai kontribusi ilmiah terhadap pengembangan model manajemen berbasis syariah yang sesuai dengan karakteristik sosial dan budaya UMKM Batik.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkaji penerapan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada UMKM Batik di Indonesia. (SEMBIRING, 2022) meneliti UMKM Batik di Seberang Kota Jambi dan menemukan bahwa pelaku UMKM menerapkan prinsip-prinsip ekonomi Islam dalam manajemen mereka, termasuk dalam aspek MSDM, pemasaran, produksi, dan keuangan, dengan hasil yang menunjukkan tingkat penerapan yang tinggi. Sementara itu, (TRI, 2022) dalam studinya pada UMKM Assyafa Batik Tulis Lampung menekankan peran manajemen SDM dalam pengembangan produk ekonomi kreatif di era digital. Penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas dan pemanfaatan media sosial oleh SDM yang dikelola dengan prinsip-prinsip Islam dapat meningkatkan eksistensi dan penjualan produk batik. Di Tegal, (Fitriyatin & Shofa, 2020) meneliti implementasi manajemen produksi pada UMKM Batik Arbath Collection dari perspektif ekonomi syariah. Mereka menemukan bahwa pemilik usaha menempatkan tenaga kerja sesuai dengan potensi dan kemampuan masing-masing, serta menerapkan prinsip-prinsip syariah seperti kejujuran dan keadilan dalam proses produksi. Selain itu, (Amalia & Pratiwi, 2023) mengembangkan model kompetensi SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM di sentra industri batik Sragen. Model ini menekankan pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip syariah dalam MSDM pada UMKM Batik dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing usaha. Namun, masih diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengembangkan model MSDM syariah yang lebih komprehensif dan aplikatif bagi UMKM Batik di berbagai daerah.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji penerapan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada UMKM Batik, terdapat beberapa kendala dan kelemahan yang masih perlu diperhatikan. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan terlatih dalam mengelola usaha secara profesional. Penelitian oleh (Wulansari et al., 2015) menunjukkan bahwa banyak UMKM Batik di Semarang masih menghadapi masalah dalam aspek permodalan,

kurangnya promosi, dan kendala internal SDM yang kurang terampil, yang menghambat daya saing bisnis mereka. Selain itu, pengelolaan SDM yang cenderung masih tradisional menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja . Penelitian oleh (Amalia & Pratiwi, 2023) mengembangkan model kompetensi SDM untuk meningkatkan kinerja UMKM di sentra batik Sragen, namun menemukan bahwa implementasinya masih terbatas karena kurangnya internalisasi nilai-nilai Islam dalam perilaku dan keterampilan karyawan. Temuan serupa juga diungkap oleh (Fitri et al., 2025), yang menyatakan bahwa mayoritas pelaku UMKM batik belum memiliki pemahaman yang sistematis terkait konsep MSDM syariah, sehingga pengelolaan SDM cenderung dilakukan secara konvensional.

Di sisi lain, studi oleh (Najatun & Hidayat, 2023) menyarankan pentingnya pelatihan berbasis spiritual leadership dan nilai-nilai Islami untuk meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan di sektor kreatif, termasuk batik. Hal ini sejalan dengan hasil riset (Kumala, 2024), yang menunjukkan bahwa penerapan prinsip syariah dalam pengelolaan SDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja UMKM. Penelitian oleh (Faisal, 2015) menunjukkan bahwa keterbatasan SDM dalam hal pendidikan formal, pengetahuan, serta keterampilan menjadi faktor internal yang menghambat kemampuan manajerial dan keterampilan dalam mengelola usaha batik secara efektif. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian sebelumnya terkait pengembangan MSDM berbasis syariah pada UMKM Batik, terutama dalam hal peningkatan keterampilan SDM, pemanfaatan teknologi digital, implementasi model kompetensi, dan akses terhadap informasi serta pasar. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengatasi kendala-kendala tersebut dan mengembangkan strategi MSDM yang lebih efektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yang aplikatif dan relevan bagi pengelolaan UMKM Batik di Madura, wilayah yang dikenal dengan kekuatan nilai-nilai religius dalam kehidupan sosial dan ekonominya. Fokus utama penelitian ini adalah menggali bagaimana nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, musyawarah, dan tanggung jawab dapat diintegrasikan secara nyata ke dalam praktik pengelolaan tenaga kerja, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier di lingkungan UMKM Batik. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam penerapan prinsip-prinsip syariah di sektor ini, sehingga dapat disusun strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya meningkatkan produktivitas dan daya saing, tetapi

juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan bernilai spiritual. Signifikansi dari penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memperkaya literatur MSDM Islam serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan secara praktis oleh para pelaku UMKM Batik di Madura dalam membangun sistem manajerial yang berlandaskan nilai etika dan budaya lokal.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis syariah diterapkan pada UMKM Batik di Madura. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna, nilai, serta praktik yang bersifat kontekstual dan subjektif sesuai dengan karakteristik sosial budaya masyarakat Madura yang religious (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu: (1) wawancara mendalam, (2) observasi partisipatif, dan (3) dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan 15 informan kunci, yang terdiri dari 5 pemilik UMKM Batik, 5 manajer operasional, dan 5 karyawan, untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan nilai-nilai syariah dalam praktik MSDM sehari-hari (Moleong, 2007). Informan dipilih secara purposive dengan kriteria: (1) telah bekerja di UMKM batik minimal dua tahun, (2) memiliki pemahaman dasar tentang nilai-nilai Islam dalam konteks kerja, dan (3) aktif terlibat dalam proses manajerial atau operasional UMKM. Proses wawancara berlangsung selama 15–40 menit untuk setiap informan, dilakukan secara langsung di lokasi usaha, dan didokumentasikan dengan alat perekam serta catatan lapangan untuk analisis lebih lanjut. Observasi dilakukan di lokasi UMKM untuk melihat langsung dinamika kerja dan nilai-nilai Islam yang tercermin dalam interaksi kerja. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder seperti catatan administrasi, SOP (Standard Operating Procedure), dan kebijakan internal terkait MSDM.

Teknik purposive sampling digunakan dalam pemilihan informan, dengan kriteria: (1) UMKM Batik yang telah beroperasi minimal 3 tahun; (2) berada di wilayah Madura; (3) menyatakan mengadopsi atau mempraktikkan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan usaha; dan (4) bersedia menjadi responden (Creswell & Poth, 2016). Jumlah informan akan disesuaikan dengan prinsip data saturation, yaitu hingga informasi yang diperoleh tidak lagi menunjukkan temuan baru (Guest et al., 2006). Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Ridder, 2014). Validitas data diuji melalui teknik triangulasi sumber dan teknik, serta member check untuk memastikan keabsahan informasi yang diberikan oleh informan (Patton, 2002). Metode ini diharapkan

mampu menghasilkan pemahaman mendalam mengenai bagaimana strategi MSDM berbasis syariah dikembangkan dan diimplementasikan oleh pelaku UMKM Batik di Madura, serta relevansinya terhadap produktivitas dan harmoni kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM Batik di Madura telah menerapkan prinsip-prinsip dasar MSDM berbasis syariah, meskipun belum sepenuhnya terdokumentasi dalam sistem formal. Nilai-nilai seperti kejujuran (*sidq*), keadilan (*‘adl*), tanggung jawab (*amanah*), dan musyawarah menjadi bagian integral dalam pengambilan keputusan, rekrutmen, dan pembinaan karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori *Islamic Human Resource Management (IHRM)* yang menekankan bahwa pengelolaan SDM dalam perspektif Islam tidak hanya berorientasi pada efisiensi kerja, tetapi juga pada dimensi spiritual dan moral (Beekun & Badawi, 2005). Misalnya, dalam praktik rekrutmen, sebagian besar pemilik UMKM Batik lebih memprioritaskan akhlak dan kepribadian calon pekerja dibandingkan keterampilan teknis semata. Hal ini sejalan dengan penelitian (Najatun & Hidayat, 2023) yang menyatakan bahwa spiritualitas kerja dalam UMKM kreatif meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil ini memperkuat temuan (Kumala, 2024), bahwa pelaksanaan nilai-nilai syariah seperti amanah dan musyawarah berdampak positif terhadap keharmonisan kerja dan produktivitas, meskipun belum seluruhnya terintegrasi dalam sistem formal MSDM. Keterbatasan dokumentasi dan standarisasi SOP menjadi tantangan utama, sebagaimana juga ditemukan dalam studi (Yasir & Maulida, 2022), yang mencatat bahwa mayoritas UMKM batik masih mengandalkan pendekatan tradisional dan informal dalam pengelolaan SDM.

Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari, nilai amanah menjadi landasan utama dalam pemberian tugas dan tanggung jawab. Karyawan diharapkan menjaga kepercayaan dari pemilik usaha, yang seringkali memiliki hubungan kekerabatan atau keagamaan. Nilai-nilai seperti *amanah* dan *ukhuwah* menjadi dasar dalam membentuk budaya kerja yang harmonis. (Muafi, 2018)

Selain itu, hubungan kerja dijalin dalam suasana ukhuwah dan kekeluargaan yang memperkuat loyalitas, tetapi di sisi lain kadang mengaburkan batas profesionalitas dan sistem evaluasi formal. Praktik MSDM Islam dapat meningkatkan persepsi keadilan dan komitmen karyawan, namun keberhasilannya tergantung pada pemahaman dan kapasitas manajerial yang baik (Fesharaki & Sehat, 2018). Strategi pengembangan SDM dilakukan melalui pendekatan non-formal, seperti pengajian rutin, bimbingan spiritual, dan

pendekatan personal oleh pemilik usaha. Ini sesuai dengan hasil penelitian (Shaddiq et al., 2024) dimana keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kapasitas manajerial dan pemahaman terhadap prinsip-prinsip syariah.

Nilai-nilai utama dalam Islam seperti kejujuran (sidq), keadilan ('adl), tanggung jawab (amanah), dan musyawarah memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja di UMKM Batik tersebut. Hal ini tidak hanya berlaku dalam relasi vertikal antara pemilik dan pekerja, tetapi juga dalam relasi horizontal antarkaryawan. Nilai-nilai seperti kejujuran dan keadilan dianggap sebagai fondasi dalam membentuk budaya kerja Islami (Akbar & Sularno, 2024)

Dalam proses rekrutmen, para pemilik UMKM cenderung lebih menekankan pada aspek kepribadian dan akhlak daripada sekadar keterampilan teknis. Seorang calon pekerja yang dianggap memiliki akhlak baik dan rutin beribadah lebih diprioritaskan meskipun keterampilan teknisnya masih harus dikembangkan. Pendekatan ini memperlihatkan integrasi antara nilai religius dan praktik manajerial dalam dunia usaha kecil di Madura. Pemilik usaha percaya bahwa pekerja yang berakhlak baik lebih mudah dibimbing dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari, amanah menjadi prinsip dasar yang dijadikan pijakan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab. Para pekerja diharapkan menjaga kepercayaan yang diberikan, terutama karena hubungan kerja seringkali dilandasi oleh ikatan kekerabatan, keagamaan, atau kedekatan sosial lainnya.

Hubungan kerja yang terbentuk bersifat personal dan kultural. Ukhuwah (persaudaraan) dan nuansa kekeluargaan begitu kental dalam lingkungan kerja, sehingga menciptakan atmosfer yang harmonis dan nyaman bagi pekerja. Hal ini diperkuat penelitian (Nurshilasari & Rijanti, 2021), yang mengungkapkan bahwa religiusitas dan karakteristik pekerjaan secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi di Toserba Syariah. Kedua faktor tersebut berkontribusi sebesar 52,9% terhadap varians komitmen organisasional, menunjukkan pentingnya integrasi nilai-nilai religius dalam lingkungan kerja.

Namun, pendekatan kekeluargaan ini memiliki sisi lain yang perlu dicermati. Dalam beberapa kasus, hubungan yang terlalu personal justru mengaburkan batas antara profesionalitas dan kedekatan sosial, sehingga menghambat pelaksanaan evaluasi kerja secara objektif. Evaluasi kinerja dan sistem penghargaan belum banyak diterapkan secara formal. Pemilik usaha biasanya menilai kinerja berdasarkan pengamatan harian dan kedekatan emosional, bukan melalui indikator yang terstruktur atau instrumen penilaian.

Strategi pengembangan SDM yang diterapkan lebih bersifat informal dan berbasis religius. Banyak UMKM yang rutin mengadakan pengajian bersama, bimbingan spiritual, serta pembinaan akhlak oleh pemilik atau tokoh agama setempat. Pendekatan spiritual ini dianggap efektif dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan. Mereka merasa menjadi bagian dari komunitas religius sekaligus pekerja yang memiliki tanggung jawab sosial dan moral.

Hasil ini selaras dengan Ghozali menemukan bahwa tingkat religiusitas individu memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan, dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai keagamaan dapat memperkuat loyalitas dan semangat kerja karyawan dalam organisasi (Ghozali, 2002). Selain itu juga diperkuat penelitian yang dilakukan (NUGROHO & MAS'UD, 2020) etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Semarang. Semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula komitmen organisasional dan kepuasannya.

Meski begitu, sebagian besar pelaku UMKM belum memiliki perencanaan SDM yang sistematis. Pelatihan teknis, peningkatan kompetensi, dan jenjang karier belum dirancang secara matang, sehingga peluang inovasi dan produktivitas masih terbatas. Kurangnya perencanaan juga terlihat dari tidak adanya dokumen standar operasional prosedur (SOP), deskripsi kerja, atau program pelatihan berkelanjutan yang dapat dijadikan acuan bagi pengembangan SDM ke depan. Dalam aspek kompensasi, prinsip keadilan diterapkan secara kontekstual. Pemilik UMKM berusaha menyesuaikan gaji dengan kemampuan usaha, sambil tetap menjaga kesejahteraan minimum pekerja berdasarkan pertimbangan kebutuhan dasar mereka. Sebagian kecil UMKM bahkan mulai menerapkan sistem bagi hasil sederhana yang mencerminkan prinsip-prinsip ekonomi Islam seperti mudharabah, di mana keuntungan dibagi secara adil berdasarkan kesepakatan awal.

Meskipun demikian, belum semua pelaku UMKM memahami prinsip syariah secara menyeluruh. Beberapa praktik manajerial masih menyimpang dari prinsip keadilan, seperti keterlambatan dalam pembayaran upah atau tidak adanya perjanjian kerja yang jelas. Ketidaktahuan ini menunjukkan pentingnya edukasi berkelanjutan bagi pelaku usaha terkait prinsip-prinsip dasar ekonomi syariah, khususnya dalam konteks manajemen tenaga kerja dan hak-hak pekerja.

Penelitian ini memperkuat temuan (Nasution & Rafiki, 2020) bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan di bank syariah di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-

nilai syariah dalam MSDM dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan. Dalam konteks Madura, budaya religius menjadi kekuatan utama yang menopang dinamika bisnis UMKM. Nilai-nilai Islam tidak hanya menjadi identitas moral, tetapi juga menjadi panduan dalam pengambilan keputusan manajerial.

Tantangan ke depan bagi UMKM Batik di Madura adalah bagaimana menyinergikan nilai-nilai syariah tersebut dengan sistem MSDM modern yang lebih terstruktur, terdokumentasi, dan adaptif terhadap perkembangan zaman serta tuntutan pasar global. Penerapan MSDM berbasis nilai Islam dalam UMKM Batik Madura bukan sekadar simbol religiusitas, melainkan strategi sosial-kultural yang mengakar kuat dalam masyarakat. Hal ini menjadi kekuatan tersendiri dalam menciptakan loyalitas dan kepercayaan antara pemilik usaha dan pekerja. Ikatan spiritual ini secara tidak langsung menciptakan sistem kontrol sosial yang efektif, meski tanpa adanya aturan formal tertulis.

Namun demikian, tantangan implementasi MSDM syariah muncul ketika usaha mulai berkembang dan melibatkan lebih banyak tenaga kerja dari luar lingkungan sosial pemilik. Pada tahap ini, pendekatan personal dan kekeluargaan menjadi kurang memadai untuk mengelola dinamika kerja yang lebih kompleks. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem manajemen yang mampu menjembatani nilai-nilai syariah dengan prinsip profesionalisme. Ketiadaan dokumen formal seperti SOP dan deskripsi kerja menciptakan celah dalam akuntabilitas kerja. Hal ini menyulitkan pengukuran kinerja secara objektif dan berdampak pada penentuan kompensasi maupun pengembangan karier. Di sisi lain, sistem yang terlalu informal berpotensi menimbulkan konflik kepentingan, terutama ketika terjadi kesalahan atau pelanggaran kerja.

Kebutuhan pelatihan manajerial berbasis syariah menjadi penting untuk meningkatkan kapasitas pemilik UMKM. Sebagian besar pemilik belum memiliki latar belakang pendidikan manajemen, sehingga pelaksanaan nilai-nilai Islam dalam MSDM masih bersifat normatif dan intuitif. Kolaborasi dengan lembaga pendidikan, pesantren, atau instansi pembina UMKM dapat menjadi solusi untuk memperkuat kapasitas ini. Pendekatan *hybrid* antara sistem modern dan nilai tradisional dapat menjadi arah baru dalam pengembangan SDM UMKM Batik. Misalnya, integrasi teknologi digital untuk absensi dan penilaian kinerja dapat dipadukan dengan penilaian karakter dan spiritualitas pekerja. Dengan demikian, sistem tetap efisien tanpa kehilangan akar budaya religius yang menjadi ciri khas UMKM Madura.

Prinsip musyawarah yang banyak dijumpai dalam proses pengambilan keputusan juga perlu dikelola secara lebih terstruktur. Musyawarah dapat diformalkan dalam forum



evaluasi kinerja rutin, forum pembinaan karyawan, atau rapat kerja berbasis nilai-nilai Islam. Dengan ini, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan meningkat, yang berdampak pada rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.

Kompetensi spiritual sebagai indikator penilaian SDM masih menjadi aspek yang unik dalam praktik UMKM Madura. Namun, untuk ke depan, perlu dikembangkan indikator yang lebih menyeluruh dan terukur. Misalnya, menggabungkan antara kompetensi teknis, perilaku kerja, serta indikator spiritual seperti kejujuran, kedisiplinan dalam ibadah, dan kepedulian sosial. Penerapan sistem bagi hasil dan keadilan kompensasi juga dapat ditingkatkan dengan pemahaman yang lebih baik tentang akad-akad syariah. Program pelatihan atau workshop mengenai manajemen keuangan syariah bagi pemilik UMKM akan sangat membantu dalam menyusun skema gaji dan insentif yang adil serta sesuai syariah, seperti musyarakah atau mudharabah.

Peran tokoh agama lokal dan kiai kampung menjadi sangat signifikan dalam membentuk etos kerja Islami. Melalui ceramah, pengajian, atau pembinaan spiritual, para tokoh ini menjadi panutan moral yang memperkuat motivasi kerja karyawan. Ke depan, kolaborasi yang lebih sistematis dengan tokoh agama dapat dirancang untuk mendukung pembinaan SDM secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis yang penting bagi pengembangan strategi MSDM berbasis syariah pada UMKM Batik. Pertama, dibutuhkan penyusunan pedoman tertulis atau standar operasional prosedur (SOP) yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab dalam seluruh proses manajerial SDM. Kedua, pelatihan terpadu yang menggabungkan aspek manajerial dan spiritual perlu diberikan kepada pemilik dan karyawan UMKM agar tercipta budaya kerja yang profesional dan beretika. Ketiga, dalam proses rekrutmen, pelaku UMKM sebaiknya lebih menekankan pada aspek akhlak dan kedisiplinan, bukan hanya pada kompetensi teknis semata. Terakhir, kolaborasi dengan lembaga keagamaan seperti pesantren atau tokoh agama lokal dapat memperkuat pembinaan spiritual karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi ibadah.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa UMKM Batik di Madura telah mengadopsi prinsip-prinsip MSDM berbasis syariah, meskipun belum sepenuhnya terdokumentasi secara formal. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan musyawarah memainkan peran penting dalam budaya kerja yang harmonis. Dalam rekrutmen, pemilik usaha lebih memilih pekerja dengan akhlak baik daripada yang hanya

unggul dalam keterampilan teknis. Pendekatan kerja yang berbasis ukhuwah dan kekeluargaan memperkuat loyalitas, namun dapat mengaburkan batas profesionalitas. Pengembangan SDM dilakukan melalui pendekatan non-formal seperti pengajian dan bimbingan spiritual yang efektif meningkatkan komitmen karyawan. Namun, tantangan tetap ada dalam sistem manajerial yang lebih terstruktur dan profesional, termasuk evaluasi kinerja dan perencanaan SDM yang lebih sistematis. Untuk meningkatkan keberlanjutan usaha, UMKM Batik perlu meningkatkan kapasitas manajerial dan integrasi nilai-nilai syariah dengan sistem MSDM modern.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, F. M. A., & Sularno, M. (2024). Membangun Budaya Organisasi Islami Melalui Internalisasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1).
- Amalia, M. R., & Pratiwi, A. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan Umkm Di Sentra Industri Batik. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 15(2), 246-254.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing Ethical Responsibility Among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. *Journal Of Business Ethics*, 60, 131-145.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
- Faisal, R. R. A. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Pada Usaha Batik Sumberjambe Di Ud. Bintang Timur Jember.
- Fesharaki, F., & Sehat, S. (2018). Islamic Human Resource Management (Ihrm) Enhancing Organizational Justice And Employees' Commitment: Case Of A Qard Al-Hasan Bank In Iran. *Journal Of Islamic Marketing*, 9(1), 204-218.
- Fikriyah, F. D. Analisis Strategi Pemasaran Syariah Umkm Batik Dalam Meningkatkan Daya Saing.
- Fitri, S., Marliyah, M., & Inayah, N. (2025). Analysis Of The Development Strategy Of Sustainable Batik-Style Halal Fashion Msmes. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 18(1), 107-123.
- Fitriyatin, L., & Shofa, I. (2020). Implementasi Manajemen Produksi Pada Umkm Batik Dalam Perspektif Ekonomi Syariah:(Studi Kasus Batik Arbath Collection Di Desa Langgen Kec. Talang Kab. Tegal). *Iqtishodiah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(1).

- Ghozali, I. (2002). Pengaruh Religiositas, Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas. *Jurnal Bisnis Dan Strategi*, 9, 1-13.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough? An Experiment With Data Saturation And Variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82.
- Kumala, D. (2024). Digital Transformation And Efficiency Of Sharia-Based Hr Management On Msme Performance With Organizational Culture Moderation: A Quantitative Study In Cileungsi. *International Journal Of Economics (Ijec)*, 3(2).
- Moleong, L. J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi.
- Muafi, M. (2018). Pola Hubungan Praktik Msdm Islam, Pembelajaran Organisasional, Kinerja Lingkungan, Sosial, Dan Religious: Studi Pada Umkm Batik Pekalongan. In.
- Mustaqim, M. (2016). Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Umkm Di Kudus). *Jurnal Penelitian*, 10(2).
- Najatun, & Hidayat, R. (2023). Impact Of Islamic Leadership, Knowledge Management And Labor Motivation On Labor Innovation In Jokotore Bangkalan Batik Ukm. *Technium Soc. Sci. J.*, 50, 314.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic Work Ethics, Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Islamic Banks In Indonesia. *Rausp Management Journal*, 55, 195-205.
- Nugroho, L., & Mas'ud, F. (2020). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Z Di Semarang Undip-Fakultas Ekonomika Dan Bisnis].
- Nurshilasari, I., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Religiusitas, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pdam Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 394-401.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research And Evaluation Methods* (Vol. 3). Sage.
- Ridder, H.-G. (2014). Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook 3 Rd Edition. In: Jstor.
- Sembiring, S. (2022). Penerapan Manajemen Pengelolaan Umkm Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Umkm Batik Di Daerah Seberang Kota Jambi (Sekoja), Kecamatan Pelayangan, Kota Jambi) Universitas Jambi].
- Shaddiq, S., Amalia, W. R., Azwary, A., Khuzaini, K., & Jarkawi, M. (2024). Implementation Of Sharia-Based Behavioral Education Management And Human Resource Information System (Hris) In The Industrial Age 4.0. Proceedings Of The International Conference On Sustainable Collaboration In Business, Technology, Information, And Innovation (Scbtii 2024).

Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Alfabeta. In.

Tri, M. (2022). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Produk Ekonomi Kreatif Di Era Digital Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Umkm Assyafa Batik Tulis Lampung Kelurahan Pinang Jaya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung)* Uin Raden Intan Lampung].

Wulansari, N. A., Ranihusna, D., & Maftukhah, I. (2015). Strategi Perencanaan Sdm Untuk Peningkatan Daya Saing Umkm Batik Semarang.

Yasir, M., & Maulida, N. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Organisasi. *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, 1(1), 26-30.