

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki atribut seperti akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Potensi yang dimiliki oleh manusia akan dimanfaatkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Meskipun memiliki kemampuan teknologi dalam suatu organisasi tertentu, pencapaian tujuan tanpa SDM akan sulit dilakukan.¹

Menurut Straub dan Attner yang dikutip oleh Dr. Zahera Mega Utami, manusia merupakan sumber daya yang paling krusial dalam sebuah organisasi. Manusia menyumbangkan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Schermerhorn mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang membantu organisasi dalam menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan menurut Nawawi sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset dalam organisasi atau perusahaan yang populasinya dapat dihitung. Sumber daya manusia memegang posisi sebagai penggerak organisasi.²

Menurut Werther dan Davis dalam bukunya tentang manajemen sumber daya manusia, yang ditulis oleh Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia mengacu pada individu-individu yang mampu, mau, dan gigih mencapai tujuan organisasi.³ Menurut Ndraha manusia yang berkualitas tinggi adalah manusia yang mampu menghasilkan ukuran kompetitif, inovatif, dan komparatif dengan memanfaatkan kemampuan mental seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi. Tidak hanya itu, ada

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 3

² Zahera Mega Utami, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*, (Pulo Gadung: UNJ Press, 2020), hlm. 11

³*Ibid*, hlm. 4

hal-hal lain yang hanya menggunakan energi kinetik, seperti mentah, udara, otot, dan lain-lain.⁴

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Donny Rommy, sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik individu. Kemampuan yang dimiliki individu tidak hanya dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan fisiknya. Pendapat tersebut juga senada dengan Mangkunegara dan Marwasyah mendefinisikan sumber daya manusia sebagai orang-orang yang siap, mau dan mampu dalam memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang berbeda, oleh karena itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan akan berbeda dalam setiap perusahaan.⁵

Seiring dengan perkembangan waktu, pada abad milenium manusia diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep *human capital* di mana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menyusun rancangan bisnis dengan baik sehingga proyek yang dikembangkan akan berhasil. Sumber daya manusia diposisikan sebagai *human capital* yang menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai modal.

Secara harfiah yang dimaksud modal pada konsep *human capital* adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan dan keterampilan yang menjadikan manusia sebagai modal atau aset bagi suatu bangsa. Segala kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia itulah yang dapat dimanfaatkan dalam menjalankan sumber daya lainnya guna meningkatkan kualitas kesejahteraannya. Dave Ulrich memaparkan terdapat empat peran dari *human capital* yang aktual bagi perusahaan, yaitu ahli dalam proses administrasi, berperan dalam wilayah kontribusi dan menjadi pemenang, menjadi agen perubahan dan transformasi organisasi, sebagai mitra dalam penentuan strategi perusahaan.⁶

⁴*Ibid*

⁵ Donny Rommy dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Klaten: Lakeisha, 2019), hlm. 4

⁶ Syaiful Sagala, *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*, (Depok: Kencana, 2017)

Dari pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa sumber daya manusia adalah jenis kekuatan dan keahlian manusia yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Istilah sumber daya manusia sendiri memiliki makna bahwa manusia bersumber daya dan memiliki kekuatan. Supaya dapat menjadi kekuatan, maka seorang manusia harus meningkatkan kualitas dan kompetensinya, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki indikator tersendiri sebagai kekuatan dalam sebuah organisasi. Menurut M. Dawan Rahardjo, indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas intelektual, meliputi pengetahuan dan keterampilan di bidang IPTEK yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi. Selain itu juga memiliki pengetahuan bahasa, baik bahasa nasional maupun bahasa daerah, akan lebih unggul jika menguasai sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
- 2) Pendidikan, yang meliputi kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Selain itu juga memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang sesuai dengan dinamika lapangan kerja baik di tingkat lokal maupun internasional.⁷

Indikator kualitas sumber daya manusia menurut Notoatmodjo sendiri meliputi dua hal, yaitu pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut Hutapea dan Nuriana indikator kualitas sumber daya manusia adalah memahami bidangnya masing-masing, pengetahuan, kemampuan, semangat kerja dan kemampuan perencanaan/pengorganisasian.⁸ Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat kita ketahui bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki alat ukur tersendiri yang meliputi pengetahuan intelektual, keterampilan atau *skill*, dan pendidikan yang dimiliki. Indikator tersebut setidaknya harus ada pada sumber daya

⁷ Meci Nilam Sari, *Transformasi Digital Marketing 5.0*, (Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023), hlm. 88

⁸ *Ibid.*, hlm. 89

manusia, sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Human resource management (manajemen sumber daya manusia) merupakan mengelola sumber daya manusia. MSDM merupakan suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan manusia dalam organisasi. Unsur dalam MSDM sendiri merupakan manusia yang berperan sebagai tenaga kerja, yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah suatu cabang pengetahuan dan ilmu yang berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan komunikasi dan efisiensi proses kerja sehingga dapat melayani kebutuhan-kebutuhan bisnis, karyawan, dan masyarakat umum dengan lebih baik.⁹

Menurut Simamora, dikutip oleh Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Dessler, MSDM adalah sekumpulan keyakinan dan praktik yang digunakan untuk meluncurkan penilaian sumber daya manusia dari posisi manajer individu. Kelompok ini dapat mencakup perekrutan, penyaringan, pelatihan, gaji, dan penilaian. Sementara itu, Schuler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang sangat penting guna mencapai tujuan organisasi.¹⁰ Manajemen sumber daya manusia akan melakukan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.¹¹

⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 10

¹⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 6

¹¹ I Gusti ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2016), hlm. 2

Menurut Mangkunegara dalam kutipan Sinambela, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. A.F Stoner menambahkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.¹²

Menurut Achmad S. Racky dalam kutipan Ni Wayan, manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki oleh sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan.¹³ Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Notoatmodjo dalam kutipan Sabrina, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni yang digunakan untuk membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan segala kegiatan yang melibatkan tenaga kerja agar memenuhi tujuan organisasi. Sedangkan Flippo menyatakan bahwa manajemen SDM berperan dalam proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengawasi berbagai macam aktivitas SDM supaya dapat mencapai harapan bagi banyak kalangan.¹⁴

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah prosedur untuk mengintegrasikan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menggali potensi dan keahlian sumber daya manusia untuk diberdayakan sehingga mencapai tujuan organisasi dengan

¹² Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 8

¹³ Ni Wayan Dian Irmayni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sleman: Budi Utama, 2022), hlm. 2

¹⁴ Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: Umsu Press, 2021), hlm. 4

cara yang efektif dan efisien. Proses manajemen pada sumber daya manusia yaitu melakukan rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan mobilisasi secara terukur.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada proses pengelolaan saja, namun juga memberikan ruang pada pengelolaan modal fisik dan emosional seseorang dalam sebuah organisasi. Secara umum, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 3 cakupan, di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) MSDM dalam lingkup manajemen personalia, yang melibatkan perencanaan personalia, proses rekrutmen/seleksi, proses training dan pengembangan SDM, proses induksi dan orientasi, promosi dan kompensasi, pemberhentian karyawan, dan pemenuhan target guna mencapai produktivitas dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan pertumbuhan, perkembangan dan efektivitas SDM bagi organisasi.
- 2) MSDM dalam lingkup kesejahteraan personalia, mencakup tanggung jawab organisasi dan pelayanan kepada personalia sebagai bagian dari organisasi untuk memperoleh haknya secara utuh.
- 3) MSDM dalam lingkup hubungan kerja, dibutuhkan interaksi sosial dan hubungan yang baik antar personal dalam sebuah organisasi. Sikap saling memahami, disiplin, saling koordinasi dan bekerja sama merupakan prinsip untuk membangun hubungan kerja.¹⁵

¹⁵ Sukarman Purba, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Teori, (Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023), hlm. 27

3. Peran dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia dalam memahami kinerja organisasi jelas sangat penting. Menurut Jeffery Pfeffer, yang dikutip oleh Edy Sutrisno, sumber daya manusia merupakan sektor yang menjadi kunci daya saing dan mampu menangani berbagai tantangan. Karakteristik daya istimewa ini dapat dibandingkan dengan kategori lainnya seperti teknologi dan produksi.¹⁶ Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kemampuan manajerial, yaitu kemampuan untuk menganalisis masalah dan merumuskan strategi bisnis, sehingga sumber daya manusia dapat terus berkembang seiring berjalannya waktu. Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki kemampuan untuk mengawasi dan membimbing sumber daya lainnya agar misi dan visi organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas orang-orang dalam sebuah organisasi melalui berbagai strategi yang etis dan bernilai sosial. Menurut Rivai dan Sagala dalam kutipan Sinambela, MSDM memiliki dua tujuan, yaitu sasaran dan organisasi MSDM. Sementara itu, Simamora memaparkan tujuan dari manajemen sumber daya manusia di bagi menjadi 4 macam, di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan kemasyarakatan (sosial), memiliki fokus supaya organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat dengan meminimalisir dampak negatif. Sebuah organisasi diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat melalui peningkatan kualitas kehidupan dan meringankan masalah dalam masyarakat.
- 2) Tujuan organisasional, merupakan sasaran yang dibuat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi SDM dibentuk untuk merealisasikan langkah mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja, pendayagunaan tenaga kerja, membentuk perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang, menyediakan pegawai yang terlatih, hingga

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 19

pengelolaan terhadap perubahan guna timbul hubungan saling menguntungkan.

- 3) Tujuan fungsional, di mana mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi SDM dituntut agar mampu untuk menyediakan dan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul.
- 4) Tujuan individu, adalah tujuan pribadi dari setiap karyawan yang bergabung dalam sebuah organisasi. Setiap sumber daya manusia yang bergabung dalam organisasi memiliki tujuan pribadi, seperti memperoleh kompensasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus mampu memenuhi kewajiban yang dibebankan, hingga tujuan individu tercapai.¹⁷

4. Faktor Pada Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, manajemen sumber daya manusia memiliki faktor yang penting, di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan (*human resource planning*), adalah strategi yang bertujuan untuk mengelola efektivitas dan efisiensi tenaga kerja.
- 2) Pengadaan (*procurement*), adalah proses yang melibatkan seleksi, evaluasi, pemantauan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 3) Pengembangan (*development*), adalah proses meningkatkan prestasi pada tingkat teoritis, konseptual, dan moral melalui instruksi dan pelatihan.
- 4) Kompensasi, juga dikenal sebagai imbalan terhadap jasa yang diberikan oleh organisasi, adalah pembayaran jasa baik yang diberikan secara lambat maupun cepat, dalam bentuk uang atau barang berwujud kepada karyawan.

¹⁷ Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 16-18

- 5) Pengintegrasian adalah strategi yang menyatukan tujuan bisnis dengan kebutuhan karyawan untuk menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan.
- 6) Pemeliharaan (*maintenance*), adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan disiplin, loyalitas, kondisi fisik dan mental karyawan dan mengurangi risiko terjadinya konflik untuk menciptakan suasana kerja harmonis.
- 7) Kedisiplinan adalah pola pikir yang didasarkan pada keinginan untuk menjunjung tinggi norma-norma dan peraturan sosial dan bisnis.
- 8) Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja secara formal antara karyawan dengan organisasi atau bisnis tertentu. Pemberhentian dapat terjadi karena beberapa faktor, termasuk yang terkait dengan undang-undang, bisnis, dan karyawan yang bersangkutan.¹⁸

5. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko dalam kutipan Sinambela, perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis di lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang, dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Sementara itu, Simamora mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah hubungan yang sangat penting antara perencanaan strategi dengan manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia pada waktu yang akan datang sehingga dapat mewujudkan program yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁹

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 254

¹⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 9

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi organisasi yang bersifat fundamental sehingga memerlukan perhatian yang khusus. Guna memperoleh perencanaan yang baik, diperlukan perencanaan model dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- a) Organisasi memiliki berbagai dokumen kepegawaian yang lengkap tentang seluruh pegawai yang dimiliki.
- b) Organisasi memiliki sebuah sistem kompensasi yang telah disepakati berbagai pihak yaitu pegawai, serikat buruh (jika ada), dan manajemen, sehingga pelaksanaan manajemen berjalan dengan baik. Selain itu, organisasi memiliki sistem penilaian kinerja dengan hasil yang objektif dan dapat dihubungkan dengan sistem kompensasi.
- c) Organisasi memiliki sarana dan prasarana dalam memproses data, yaitu sistem informasi manajemen kepegawaian yang dapat membantu dalam pengolahan data kepegawaian.²⁰

Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah membantu penentuan tujuan organisasi dan melihat pengaruh program kebijakan dalam menunjang keefektifan organisasi. Semakin besar suatu organisasi maka akan semakin rumit permasalahan dalam perencanaan SDM yang dihadapi. Oleh sebab itu dibutuhkan koordinasi yang terstruktur antar divisi dalam organisasi supaya kebutuhan sumber daya manusia terjawab dengan baik. Terdapat berbagai tantangan sekaligus faktor yang mempengaruhi dalam perencanaan sumber daya manusia, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan yang kurang fokus, menjadi masalah utama yang dihadapi dalam merencanakan SDM. Merencanakan sumber daya manusia bukan hanya memperhatikan keterampilan saja, tetapi juga yang memiliki kepekaan terhadap kebutuhan dan keinginan konsumen.
- b) Faktor lingkungan, perubahan yang sangat cepat pada lingkungan berakibat pada rencana SDM. Organisasi harus mengantisipasi perubahan aman yang pesat dengan terus beradaptasi dan memilah yang terbaik bagi perusahaan.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 72

- c) Dukungan terhadap strategi organisasi untuk mendukung keseluruhan strategi bisnis merupakan tantangan karena manajemen puncak tidak selalu terbuka dalam mengutarakan strategi bisnis. Selain itu andil sumber daya manusia tidak pernah terlihat dalam strategi bisnis.
- d) Persaingan yang semakin ketat dalam memperoleh sumber daya manusia akan menjadi hambatan tersendiri bagi perencanaan SDM.
- e) Kecenderungan organisasi untuk bertahan pada masalah-masalah mendesak untuk diselesaikan. Kondisi ini membuat manajer tidak mempunyai waktu untuk fokus pada pengembangan strategi jangka panjang.
- f) Komitmen yang kurang terhadap pelaksanaan program di departemen SDM. Strategi yang berasal dari divisi SDM akan gagal apabila setiap manajer tidak menyadari betapa pentingnya strategi sumber daya manusia.
- g) Peramalan yang kurang baik menjadi faktor dalam perkembangan organisasi. Peramalan yang akurat dibutuhkan supaya sumber daya manusia yang direncanakan tidak berlebihan dan juga tidak terlalu sedikit.
- h) Konflik internal organisasi yang timbul akibat adanya kesenjangan antara permintaan dan penawaran jumlah sumber daya manusia di dunia industri. Kondisi ini akan berpengaruh pada keadaan lapangan terkait kompensasi para pekerja. Guna menghindari hal ini maka penting untuk memahami tujuan organisasi dengan baik.²¹

²¹ *Ibid.*, hlm. 77-80

2. Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Usaha Kecil Menengah

Berbeda dengan sektor usaha yang formal, penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor usaha informal lebih mengutamakan keterampilan dibandingkan latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja. Sektor usaha informal banyak dijumpai dan ditandai dengan adanya pelaku usaha kecil dan biasanya lahir dan turun temurun dari usaha keluarga yang memiliki produksi yang sederhana dan padat karya, secara umum dikenal dengan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).²² Memiliki SDM yang baik akan berkontribusi bagi kesuksesan merek dagang, kemampuan bersaing, dan keberlangsungan UMKM ke depannya. Berikut ini merupakan langkah MSDM yang terencana untuk membangun SDM yang berkualitas dan mampu berkontribusi secara maksimal.

1. *Founding Team* sejak awal didirikan usaha. Diperlukan kemampuan dalam memperhitungkan orang-orang yang tepat yang memiliki potensi dan kemampuan dalam membangun usaha. Istilah *founding team* sendiri adalah seseorang dengan kemampuan yang berbeda-beda dan memiliki kemauan bekerja dengan tim dan saling berbagi serta saling melengkapi satu dengan yang lainnya dan tentunya memiliki tujuan, komitmen dan semangat yang kuat.²³
2. Rekrutmen sebagai langkah selanjutnya untuk membentuk tim kerja. Hal ini dilakukan dengan merekrut karyawan baru dengan melakukan seleksi yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Disarankan untuk memilih karyawan dengan kemampuan kerja yang baik dan memiliki karakter yang baik. Kedua aspek tersebut memiliki kontribusi yang besar bagi keberlanjutan usaha yang dibangun.
3. Pelatihan merupakan langkah yang diperlukan sebagai pembekalan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi kerja, dalam rangka

²² Muhammad Hasan, Manajemen UMKM Berkelanjutan, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2023), hlm. 20

²³ Muhammad Hasan, Manajemen UMKM Berkelanjutan, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2023), hlm. 20

menghasilkan SDM yang terlatih dan terdidik. Dengan begitu mereka dapat menghasilkan produk dan inovasi yang mendukung perkembangan usaha.

4. Tenaga Kerja, diperlukan adanya dukungan manajemen dalam memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk terlibat aktif, mendengar setiap permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing karyawan dan aspirasi dari karyawan yang telah bertahan lebih lama dan loyal. Dengan adanya keterlibatan MSDM dalam mengikutsertakan karyawan di setiap aktivitas perusahaan berdampak pada efisiensi dan produktivitas kerja.
5. Pemberian Remunerasi, upah maupun gaji adalah sebuah keharusan yang diberikan perusahaan, hal ini menjadi salah satu kepuasan bagi karyawan apabila memperoleh upah yang sesuai. Upah atau gaji yang sesuai dapat mempengaruhi cara kerja dan hasil kerja. Manajemen wajib memberikan sesuai standar pada posisi yang sama atau upah minimum regional (UMR). Jika ingin memberi upah lebih besar perlu dipertimbangkan terlebih dahulu *performance* dan kontribusinya bagi usaha tersebut.
6. Evaluasi MSDM, tahapan ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui performa setiap karyawan selama periode tertentu bentuknya bisa berupa diskusi maupun laporan langsung. Tugas pimpinan adalah mempelajari hasil kerja masing-masing karyawan. Berikan apresiasi bagi karyawan yang telah sampai melampaui ekspektasi dengan tujuan memotivasi kinerjanya agar semakin membaik.²⁴

²⁴ *Ibid*, hlm. 21-22

7. Tantangan Yang Dihadapi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil menengah

Berikut ini merupakan tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia pada UMKM adalah:

1. Kepatuhan Terhadap Hukum. Kepatuhan ketenagakerjaan yang berlaku (UU TK), perlu peraturan kepegawaian perusahaan, terdaftar di dinas tenaga kerja setempat, ketentuan mengenai hak-hak karyawan, jaminan kesehatan, lembur.
2. Kesulitan dalam proses rekrutmen, umumnya yang dilakukan dengan mencontoh langsung dari UMKM lain.
3. Menetapkan peraturan, pelaku UMKM sering menganggap bahwa peraturan akan menjadi beban bila diterapkan dan menjadi kesulitan bagi pemilik untuk membuat aturan-aturan.
4. Mengembangkan kompetensi karyawan, pemilik UMKM tidak memahami dengan baik potensi karyawan. Hal ini terjadi karena pemilik UMKM berfokus terhadap produksi dan penjualan.
5. Menetapkan upah karyawan, hal ini terjadi karena sebagian pekerja yang diberdayakan adalah keluarga atau tidak melalui seleksi yang sesuai.
6. Menilai kinerja karyawan, tidak adanya standar atau aturan baku yang berlaku di dalam sebuah usaha.
7. Mempertahankan dan memberhentikan karyawan. Hal ini terjadi disebabkan karena tidak adanya aturan standar bekerja.²⁵

Diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk dapat membantu usaha menciptakan budaya kerja yang sehat dan positif, hal tersebut dapat meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, serta menjadikan karyawan lebih berkualitas.

²⁵ Muhammad Hasan, Manajemen UMKM Berkelanjutan, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2023), hlm. 23

8. Sumber Daya Manusia dalam Islam

Sumber daya manusia dalam Islam dikenal dengan istilah sumber daya insani. Menurut Nawawi dalam kutipan Ismanto, sumber daya insani meliputi tiga unsur. Sumber daya insani adalah manusia yang bekerja dalam suatu organisasi, dikenal sebagai tenaga kerja. Kedua sumber daya insani merupakan manusia yang memiliki potensi sebagai penggerak dalam organisasi. Ketiga sumber daya insani adalah aset yang berfungsi sebagai modal dengan kontribusi nyata dalam mewujudkan tujuan organisasi.²⁶

Islam menempatkan insan dalam kedudukan tertinggi di antara semua makhluk ciptaan Allah Swt. Islam menjelaskan bahwasanya insan merupakan pemimpin di muka bumi sebagaimana tercantum dalam Alquran surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi :

وَاذْ قَالِ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جٰٓءِلٌ فِى الْاَرْضِ خٰلِفَةً ۗ قَالُوْۤا اَنْتَ جٰٓءِلٌ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ
الْدِّمَآءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالِ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S Al-Baqarah 2:30)²⁷

Berdasarkan ayat tersebut, Islam menempatkan Insan pada tatanan yang tinggi dan dianugerahi akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Allah menciptakan insan sebagai *khalifah* di muka bumi sebagai wakil Allah dalam hal memelihara lingkungan dunia. Sejatinya setiap insan harus memaksimalkan semua potensinya untuk mengembangkan dan

²⁶ Agus Koni, dkk., Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi), (Bandung: Widana Bhakti Persada, 2021), hlm. 2

²⁷ Alquran dan Terjemahan Departemen Agama RI, *Lajnah Pentasih Surah Al-Baqarah Ayat : 30*, (Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2014), hlm. 6

menggunakan sumber daya yang tersedia secara maksimal. Oleh karena itu, untuk melakukan hal tersebut harus bekerja untuk melancarkan roda kehidupan.²⁸

Pelaku utama dalam mencapai tujuan organisasi adalah insan. Menurut Haryanto berikut ini adalah jenis keahlian yang harus dimiliki oleh sumber daya insani di sebuah organisasi:

- 1) Memiliki nilai ketauhidan (Allah SWT mengawasi) dan nilai akidah. Setiap orang akan merasakan kenyamanan dalam bekerja jika memiliki nilai ketauhidan dan akidah. Meyakini bahwa setiap manusia selalu diawasi oleh Allah SWT akan membuat kita lebih waspada dalam beraktivitas.
- 2) Struktur organisasi digunakan untuk melancarkan sebuah organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya insani, struktur organisasi sangat penting untuk menghasilkan momentum dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Struktur organisasi dapat ditingkatkan dengan menempatkan orang-orang yang taat hukum pada pekerjaan yang sesuai di sektor yang tepat. Setiap individu dengan kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda akan dapat melancarkan kegiatan organisasi sehingga dapat berjalan dengan lebih cepat.
- 3) Semua perbuatan harus sesuai dengan sistem syariah. Sistem syariah yang diterapkan dalam manajemen diharapkan mampu membentuk setiap insan menjadi manusia yang memiliki wawasan luas dan patuh terhadap aturan yang berlaku baik dalam lingkup pemerintahan maupun lingkup syariat Islam. Hubungan yang terbentuk antara nilai ketauhidan dan perilaku setiap insan dalam kehidupan sehari-hari akan melahirkan pekerjaan yang baik, benar, terencana dan terorganisir sehingga akan menghindarkan dari keragu-raguan.²⁹

²⁸ Rudy Haryanto, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021), hlm. 16

²⁹ *Ibid*, hlm. 21

Menurut Sukirno yang dikutip oleh Dr. Andriani, M.M, manajemen sumber daya insani merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas saling berkaitan, diantaranya proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya insani dapat dipahami sebagai bentuk pengaturan atas individu. Peran manajemen sumber daya insani dalam menjalankan aspek dan fungsi sumber daya insani guna menghasilkan kebijakan dengan praktik yang baik adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan analisis jabatan sesuai karakteristik pekerjaan masing-masing
- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
- 3) Menyeleksi calon pekerja
- 4) Memberikan pengenalan dan penempatan karyawan baru
- 5) Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi
- 6) Memberikan insentif dan kesejahteraan
- 7) Melakukan evaluasi kinerja
- 8) Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
- 9) Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- 10) Membangun komitmen kerja
- 11) Memberikan keselamatan kerja
- 12) Memberikan jaminan kesehatan
- 13) Menyelesaikan perselisihan perburuhan
- 14) Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.³⁰

³⁰ Andriani, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani, (Kediri: IAIN Kediri Press, 2022), hlm. 31-32

B. Teori Persaingan Usaha/ Kompetitif

1. Pengertian Persaingan Usaha

Persaingan berasal dari kata "saing", dan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persaingan adalah suatu seni yang melibatkan pengamatan terhadap setiap tindakan individu yang dilakukan oleh seseorang (atau suatu organisasi atau bangsa) dalam bidang perdagangan, produksi, persenjataan, dan bidang-bidang lain yang terkait.³¹ Istilah persaingan dalam dunia bisnis mengacu pada yang memproduksi, menjual, atau memberikan barang yang identik atau mirip dengan produk yang mereka tawarkan. Pesaing dengan produk yang mirip atau identik dengan produk yang dimaksud dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu pesaing lemah dan pesaing kuat.³²

Undang-undang No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Tidak Sehat memperkenalkan konsep persaingan usaha di Indonesia. Menurut UU tersebut, dinyatakan bahwa secara umum, persaingan usaha atau persaingan adalah perjuangan antara pengusaha yang berlomba-lomba untuk mendapatkan pelanggan melalui berbagai saluran distribusi produk dengan harga yang kompetitif untuk memenangkan kepercayaan konsumen. Kondisi ini menuntut setiap pelaku usaha menjadi inovatif dalam memasarkan produk barang atau jasa mereka. Jika hal tersebut tidak dilakukan maka para pelanggan akan beralih mencari produk serupa dengan harga yang lebih terjangkau dan berkualitas.³³

2. Jenis-Jenis Persaingan Usaha

Ada dua jenis persaingan usaha, yaitu persaingan sehat (*perfect competition*) dan persaingan tidak sehat (*imperfect competition*).

1. Persaingan Sehat (*perfect competition*)

Ketika berinteraksi dengan bisnis yang berbeda, seseorang dapat tumbuh dan berkembang jika mereka memiliki kepercayaan diri dalam

³¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi V

³² Kasmir, *Kewirausahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 279

³³ Nadir, *Hukum Persaingan Usaha Membedik Persaingan Tidak Sehat Dengan Hukum Anti Monopoli dan Persaingan Tidak Sehat*, (Malang: UB Press, 2015)

hal harga, kualitas produk, dan layanan pelanggan. Berikut adalah indikator-indikator pasar yang sehat:

- a. Memperhatikan aktivitas pasar yang sejalan dengan pencapaian efisiensi ekonomi di semua bidang bisnis dan perdagangan.
- b. Meningkatkan kepercayaan konsumen dan melindungi hak-hak konsumen.
- c. Membangun pasar yang kuat dan kewaspadaan untuk mencegah pemusatan ekonomi pada kelompok sasaran.³⁴

2. Persaingan Tidak Sehat (*imperfect competition*)

Persaingan tidak sehat dapat dibedakan menjadi kategori, di antaranya adalah:

- a. Tindakan anti persaingan, adalah sifat tindakan yang secara efektif menghalangi perdagangan yang sedang berlangsung. Tindakan seperti ini dilakukan oleh pemilik bisnis yang ingin membangun monopoli di industri mereka dengan menggunakan cara-cara negosiasi yang licik dan tidak mencolok. Monopoli, kartel, dan perusahaan dominan adalah strategi khusus yang digunakan dalam kampanye anti-persuasi ini.
- b. Tindakan persaingan curang, merupakan tindakan yang muncul akibat adanya penyimpangan dalam etika usaha. Contoh perilaku persaingan curang adalah menyebarkan penipuan tentang produk pesaing, merendahkan produk pesaing, menghambat penjual produk pesaing, menyerang pesaing, hingga mempersulit pengiriman produk pesaing. Tindakan tersebut merupakan perilaku usaha yang dilarang dan dianggap curang.³⁵

³⁴ Suharsil & Mohammad Taufik Makarao, *Hukum Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat di Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 42

³⁵ *Ibid*, hlm. 56

3. Strategi Menciptakan Keunggulan Bersaing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia

Memperoleh dan memperkuat keunggulan saing merupakan aspek penting dalam pertumbuhan dan profitabilitas bisnis. Saat ini, banyak bisnis telah menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai kesuksesan finansial. Dikutip oleh Dr. Hotner Tampubolon, menurut Barney menunjukkan bahwa untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia, sumber daya harus meningkatkan ukuran perusahaan, memiliki sumber daya manusia yang berkelanjutan yang tidak dapat digantikan. Menurut Coff aset manusia merupakan sumber utama keunggulan berkelanjutan karena sifat dasar dan informasi yang sistematis menjadikannya tidak ada saingannya.³⁶

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, menunjukkan bahwa keunggulan bersaing tidak hanya fokus pada sumber daya keuangan saja, melainkan juga sumber daya manusia untuk dapat menguasai teknologi. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh tujuan dan kualitas produknya, tetapi juga oleh kemampuan, kompetensi, dan etos kerja karyawannya. Menurut Amstrong dalam buku Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia karya Dr. Hotner Tampubolon, manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu fungsi yang terpisah, melainkan lebih merupakan seperangkat prosedur untuk menjalankan strategi bisnis. Pengembangan dan penerapan kapabilitas SDM dalam strategi bisnis merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif.³⁷

Berikut adalah proses untuk mengimplementasikan strategi sumber daya manusia dalam bisnis, di mana sumber daya manusia dapat terhubung dengan fungsi apa pun yang dilakukan selama proses implementasi strategi. Menurut Becker, Huselid, dan Ulrich dalam karya Dr. Hotner Tampubolon, adalah:

- 1) Mendefinisikan strategi bisnis dengan detail sesuai dengan orientasi yang akan dicapai.

³⁶ Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Papis Sinar Sinanti, 2016), hlm. 47

³⁷ *Ibid*, hlm. 61

- 2) Menjadikan peran sumber daya manusia sebagai aset strategi.
- 3) Menyusun peta strategi dalam menentukan rangkaian penciptaan nilai.
- 4) Merumuskan *human resourcess deliverable* dalam konsep strategi.
- 5) Menyesuaikan rancang bangun sumber daya manusia dengan *human resourcess deliverable*.
- 6) Mengatur sistem pengukuran sumber daya manusia yang strategis.
- 7) Mengimplementasikan manajemen berdasarkan penilaian yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁸

4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif

Dikutip oleh Muzaache dalam judul *Managing Human Resources on Property Business as a Competitive Advantage*, Robbins dan Coutler menyatakan bahwa MSDM memiliki peran penting dalam organisasi, di antaranya :

- 1) MSDM menekankan pada proses bisnis penting seperti perekrutan, pelatihan, dan pengembangan, serta evaluasi karyawan.
- 2) Satu alat strategis tunggal yang digunakan oleh bisnis untuk mengatasi dan memerangi persaingan yang ketat.³⁹

Menurut Ulrich dalam meraih keunggulan kompetitif MSDM memiliki peran yang dibagi menjadi 2 kutub, yaitu fokus pada jangka panjang (strategi) dan jangka pendek (operasional). Adapun cakupan aktivitas yang dilakukan adalah mengelola proses yang meliputi sistem dan perlengkapan SDM hingga pengelolaan manusia. Dua peran penting ini secara tidak langsung menggambarkan prinsip dan peran MSDM bagi perusahaan, yaitu manajemen strategi SDM, manajemen infrastruktur yang kokoh, manajemen kontribusi karyawan dan manajemen transformasi serta perubahan.⁴⁰

³⁸ *Ibid*, hlm. 66

³⁹ Muzaache, *Managing Human Resources on Property Business as a Competitive Advantage*, (Bogor: Guepedia, 2021), hlm. 57

⁴⁰ Jono M Munadar dkk., *Pengantar Manajemen: Panduan Komprehensif Pengelolaan Orang*, (Bogor: IPB Press, 2014), hlm. 161

Persaingan usaha muncul dilatarbelakangi oleh manusia dan hanya dapat diselesaikan pula oleh manusia. Sumber daya manusia adalah aset bagi keberlangsungan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa MSDM merupakan bagian dari isu global yang meliputi seluruh organisasi dan berperan penting dalam daya saing bisnis global.⁴¹ Guna mencapai keunggulan kompetitif melalui MSDM, maka setiap perusahaan harus menetapkan regulasi yang tepat supaya dapat memadukan SDM berdasarkan kemampuan yang dimiliki. SDM berbasis kompetensi adalah SDM yang dapat berpikir kritis, memiliki kemampuan dalam mendapatkan dan memanfaatkan informasi, mampu bekerja dalam tim, ahli dalam berkomunikasi, dan dapat melakukan penilaian terhadap kinerja.⁴²

Meningkatkan kualitas SDM akan berguna bagi perusahaan. Tujuan manajemen dalam meningkatkan kemampuan SDM bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai keahlian dalam kompetisi sehingga akan tercipta keunggulan kompetitif dalam jangka panjang yang tidak dimiliki oleh kompetitor.
- 2) Mempunyai keahlian yang berbeda di tengah persaingan perusahaan.
- 3) Memiliki SDM dengan kompetensi tinggi merupakan elemen krusial dalam membuat perusahaan menjadi lebih lincah dalam beroperasi.⁴³

⁴¹ Novalien Carolina Lewaherilla dkk., *Manajemen SDM Dalam Era Society 5.0*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), hlm. 10

⁴² *Ibid*, hlm. 11

⁴³ Abd. Rahman dkk., *Buku Ajar Manajemen SDM*, (Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera, 2022), hlm. 22

5. Persaingan Usaha Dalam Islam

Menurut ulama fikih kontemporer, persaingan usaha digambarkan mengikuti tradisi *Tijariyyah*. Dalam bahasa Arab, hal ini digambarkan sebagai tindakan yang dilakukan dengan maksud untuk merugikan dan membahayakan orang atau organisasi lain. Menurut Imam Al-Ghazali, manusia adalah makhluk hidup yang saling bersaing.⁴⁴ Dalam Alquran disebutkan ayat mengenai *al-munafasah* secara gamblang terdapat pada QS. Al-Muthaffifin yang berbunyi :

وَجَنَّمَهُ مِسْكَ ۖ وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَّا ۖ فَسِ الْمُنْتَنَّا فَسُون

Artinya: "laknya dari kasturi. Dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba." (QS. Al-Muthaffifin 83: Ayat 26)⁴⁵

Ayat yang dimaksud menjelaskan bahwa umat Islam dilarang untuk terlibat dalam persaingan atau persuasi dengan cara yang tidak sehat. Persaingan tersebut berupa menjalankan ketaatan dan melakukan hal-hal yang baik yang dilandasi oleh nilai kejujuran dan keadilan. Hal ini dikarenakan persaingan dalam kebaikan akan mendatangkan rida Allah Swt. dan mengantarkan untuk menggapai surga-Nya.⁴⁶

Pakar ekonomi Islam kontemporer membagi persaingan usaha menjadi dua bagian di antaranya :

- 1) Persaingan usaha yang sesuai dengan syariat (*al-munafasah at-tijariyyah al-masyruah*), adalah praktik bisnis yang halal dan etis yang sesuai dengan etika bisnis Islam dan norma-norma masyarakat yang berlaku. Tidak melanggar hukum yang berkaitan dengan agama atau hukum negara. Dalam hal ini, fokus pebisnis tidak hanya untuk mendapatkan keuntungan, tetapi juga untuk mendapatkan rezeki yang halal dan mencari rida Allah SWT.⁴⁷

⁴⁴ Rumadi Ahmad dkk., *Fikih Persaingan Usaha*, (Jakarta: Lakpedam PBNU, 2019), hlm. 43

⁴⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, hlm. 857

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 44

⁴⁷ Rumadi Ahmad dkk., *Fikih Persaingan Usaha*, (Jakarta: Lakpedam PBNU, 2019), hlm. 48

- 2) Persaingan usaha yang tidak sesuai syariat (*al-munafasah at-tijariyyah ghayr al-masyruah*), yaitu persaingan usaha yang tidak sehat, tidak wajar, bertentangan dengan toleransi syariat Islam dan berujung pada praktik yang dilarang.⁴⁸

Kompetisi usaha yang diperkenankan dalam Islam adalah praktik persaingan yang sehat, maslahat, dan memenuhi persyaratan sebuah persaingan usaha.⁴⁹ Adapun tiga syarat yang harus dipenuhi dalam persaingan usaha sesuai dengan syariat Islam adalah :

- 1) Tidak mengandung unsur penipuan dan penyesatan (*adam qiyam al-munafasah ala al-ghissi wa at-tadllil*). Islam secara tegas menolak segala bentuk penipuan dalam hal jual beli, termasuk di dalamnya persaingan usaha. Melakukan penipuan hukumnya haram dan secara tegas dilarang dalam Alquran dan hadis Rasulullah saw.,
- 2) Menguasai usaha yang digeluti dan mewujudkan produk yang baik (*itqan al-amal wa ijabat al-muntijat wa tanawwuhah*). Islam menganjurkan dalam persaingan usaha harus dilandasi dengan kompetensi yang baik sehingga menghasilkan produk terbaik. Menghasilkan produk yang baik akan berpengaruh pada kepuasan pada konsumen. Dengan kata lain dalam hal jual beli dan persaingan usaha tidak boleh merugikan konsumen;
- 3) Tidak merugikan pihak lain (*adam al-idlra bi al-ghayr*). Contoh merugikan orang lain dalam hal berbisnis adalah dengan menurunkan harga dan menjualnya sangat murah dari harga pasaran. Hal ini bertujuan untuk merugikan kompetitor penjual barang yang sama.⁵⁰

⁴⁸*Ibid*

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 59

⁵⁰ Rumadi Ahmad dkk., *Fikih Persaingan Usaha*, (Jakarta: Lakpedam PBNU, 2019), hlm. 60-62