
Deconstructing Tarjih: Analisis Kritis Metode Tarjih dalam Penetapan Hukum Islam Kontemporer dan Relevansinya Terhadap Manajemen SDM Ekonomi Syariah

Wira Syuhada¹, Kholilurrohman², Azmi Ismail³

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

² Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, Universitas PTIQ Jakarta

³ Ekonomi Syariah, Universitas PTIQ Jakarta

Article Info

Article history:

Received : 28/12/2025

Revised : 09/04/2026

Accepted : 10/04/2026

Keywords:

Tarjih; Contemporary Ijtihad; Islam Economics; Human Resource Management

DOI:

10.37366/jespb.v11i01.3119

ABSTRACT

This article examines the problems that arise in the application of the tarjih method in Indonesia, particularly in addressing contemporary Islamic legal issues related to human resources management in Islamic economic institutions. Using a qualitative approach with document analysis from three major fatwa institutions: the Muhammadiyah Tarjih Council, the Nahdlatul Ulama Council (LBM NU), and the National Sharia Council of the Indonesian Ulema Council (DSN-MUI). This study finds that there is a significant dynamic between the established adherence to traditional school methodologies and the need for contextual ijtihad. This dynamic creates a diversity of legal products (fatwas) that often overlap or even contradict each other and have implications for economic human resources, ranging from recruitment policies and compensation systems to employee development, which must operate amidst legal uncertainty.

ABSTRAK

Artikel ini mengkaji problematika yang muncul dalam penerapan metode tarjih di Indonesia, khususnya dalam menghadapi isu-isu hukum Islam kontemporer yang berkaitan MSDM di lembaga-lembaga ekonomi syariah. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis dokumen dari tiga lembaga fatwa utama, yaitu Majelis Tarjih Muhammadiyah, Lajnah Bahtsul Masail Nahdlatul Ulama (LBM NU), dan Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI). Penelitian ini menemukan bahwa terdapat dinamika signifikan antara kemandirian berpegang pada metodologi mazhab tradisional dengan kebutuhan untuk melakukan ijtihad kontekstual. Dinamika ini menciptakan keragaman produk hukum (fatwa) yang sering kali tumpang tindih atau bahkan bertentangan dan berimplikasi terhadap MSDM ekonomi mulai dari kebijakan rekrutmen, sistem kompensasi, hingga pengembangan karyawan yang harus berjalan di atas ketidakpastian hukum.

Corresponding Author:

Wira Syuhada

Universitas Pelita Bangsa

Email: wirabindarwis@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Hukum Islam memiliki sifat yang dinamis dan fleksibel, memungkinkannya untuk beradaptasi dengan perubahan zaman dan tempat. Kelenturan ini terwujud melalui mekanisme ijtihād, yang

merupakan puncak dari kemampuan akal seorang mujtahid dalam menetapkan hukum syariat berdasarkan dalil-dalil yang bersifat zanni (tidak pasti) (Al-Zuhaili, 1999). Di Indonesia, lembaga-lembaga keagamaan seperti Muhammadiyah, Nahdlatul Ulama (NU), dan Majelis Ulama Indonesia (MUI) menjadi garda terdepan dalam melakukan istinbâth hukum melalui beragam metodologi. Muhammadiyah melalui Majelis Tarjih-nya, NU melalui Lajnah Bahtsul Masail (LBM), dan MUI melalui Dewan Syariah Nasional (DSN) secara terus-menerus berupaya memberikan jawaban hukum atas berbagai problematika kehidupan, tidak terkecuali di bidang ekonomi yang berkembang dengan sangat pesat.

Namun, di balik upaya tersebut terdapat problematika inheren. Judul penelitian ini, "Problematika Metode Tarjih dalam Penetapan Hukum Islam Kontemporer Implikasinya terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Ekonomi Syariah antara Kemapanan Mazhab dan Tantangan Kontekstual," mencoba memetakan ketegangan antara dua kutub: pertama, kebutuhan untuk mempertahankan kemapanan dan otoritas metodologi mazhab yang telah mapan untuk menjaga kepastian hukum; dan kedua, tuntutan untuk melakukan ijtihad yang kontekstual dan inovatif guna menjawab tantangan baru yang tidak dijumpai dalam nash maupun literatur fikih klasik. Ketegangan ini bukan sekadar perdebatan teologis atau hukum semata, melainkan memiliki implikasi praktis yang mendalam, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor ekonomi syariah.

Manajemen SDM dalam ekonomi syariah tidak hanya berbicara tentang efisiensi dan produktivitas, tetapi juga tentang kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah seperti keadilan ('adl), kejujuran (sidq), dan tanggung jawab (amanah). Bagaimana sebuah lembaga keuangan syariah menyusun kebijakan kompensasi jika terdapat perbedaan fatwa mengenai batasan bonus? Bagaimana kebijakan rekrutmen disusun jika terdapat perbedaan pandangan mengenai kriteria "keIslaman" calon karyawan? Artikel ini akan mengupas tuntas problematika metode tarjih tersebut, menganalisis implikasinya terhadap MSDM ekonomi syariah, dan pada akhirnya menawarkan solusi untuk mereduksi ketidakpastian yang muncul dari dinamika peradaban hukum Islam di Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Dinamika Metode Istiḥbâth Di Indonesia

Untuk memahami problematika metode tarjih, penting untuk terlebih dahulu memetakan landasan teoretis dan evolusi metodologi istinbâth hukum yang digunakan oleh lembaga-lembaga fatwa di Indonesia. Setiap lembaga memiliki karakteristik dan corak masing-masing yang dipengaruhi oleh latar belakang ideologis dan historisnya.

2.2. Evolusi Manhaj Tarjih Muhammadiyah

Majelis Tarjih Muhammadiyah, seperti yang diungkap dalam dokumen "Dinamika Manhaj Tarjih Muhammadiyah," mengalami evolusi metodologi yang sangat signifikan. Pada awal pembentukannya (1928-1954), manhaj tarjih bersifat monodisiplin, yaitu mengembalikan setiap persoalan kepada ajaran wahyu (Al-Qur'an dan al-Sunnah al-Shahihah) dengan metode yang sangat sederhana (Kholidah *et al*, 2021). Kemudian, pada periode 1954-1986, metodenya berkembang menjadi monodisiplin-paratekstual, tidak lagi hanya mengandalkan Al-Qur'an dan Sunnah, tetapi juga menggunakan sejumlah metode seperti *ijmâ'*, *qiyâs*, masalah mursalah, *sadd al-dzârî'ah*, dan *'urf* (Kholidah *et al*, 2021).

Loncatan paradigma terjadi pada periode 2000-2018, di mana manhaj tarjih menjadi bersifat multidisiplin. Majelis Tarjih mengembangkan pendekatan yang mengintegrasikan berbagai ilmu, seperti sosiologi, antropologi, dan hermeneutika (at-tafsir al-ijtima'i al-mu'ashir). Bahkan, dikembangkan dua asumsi metodologis, yaitu integralistik dan hierarkis, yang terdiri dari *qiyam al-asâsiyah* (nilai-nilai dasar),

al-usūl al-kulliyah (kaidah-kaidah universal), dan al-ahkām al-furū'iyah (hukum-hukum cabang) (Kholidah *et al*, 2021). Evolusi ini menunjukkan kesadaran Muhammadiyah akan keterbatasan metode tekstual murni dalam menghadapi kompleksitas masalah kontemporer, sekaligus menegaskan komitmennya terhadap semangat tajdīd (pembaruan) agar ajaran Islam tetap relevan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka dengan analisis dokumen dari tiga lembaga fatwa utama, yaitu Majelis Tarjih Muhammadiyah, Lajnah Bahtsul Masail Nahdlatul Ulama (LBM NU), dan Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Metodologi Ijtihad Lembaga-Lembaga Fatwa Lainnya

Lajnah Bahtsul Masail NU cenderung mempertahankan metode fikih klasik yang berbasis pada mazhab Syafi'i dan kitab-kitab kuning (kutub al-mu'tabarah). Proses Bahtsul Masail secara hirarkis mengutamakan penyelesaian masalah berdasarkan ibarat yang ada dalam kitab-kitab mazhab empat. Jika tidak ditemukan, barulah dilakukan ilhaq (mengaitkan masalah baru dengan masalah yang sudah ada) secara kolektif, dan sebagai pilihan terakhir adalah istinbāth jama'i (Wahyuningrum, 2024). Pendekatan ini memberikan kepastian hukum yang kuat dan terkoneksi dengan tradisi ilmiah yang panjang, namun di sisi lain berpotensi kurang responsif terhadap isu-isu yang benar-benar baru.

Di tengah spektrum tersebut, Majelis Ulama Indonesia (MUI) melalui Dewan Syariah Nasional (DSN) mencoba menjadi jembatan dengan pendekatan ijtihad jama'i yang menghimpun ulama dari berbagai latar belakang mazhab dan keahlian. DSN-MUI menggunakan tiga pendekatan: pendekatan nash qath'i, pendekatan qaul (pendapat ulama dalam kitab-kitab fikih), dan pendekatan manhaji (menggunakan kaidah-kaidah usul fiqh) (Fageh, 2012). Metode ini memungkinkan fleksibilitas yang tinggi, namun sering kali menghasilkan produk fatwa yang menjadi perdebatan karena dianggap terlalu pragmatis atau terlalu longgar oleh pihak-pihak tertentu.

4.2. Analisis Problematika Metode Tarjih

Tiga model metodologi yang berbeda tersebut di atas, meskipun sama-sama bertujuan untuk menetapkan hukum Islam, justru melahirkan problematika fundamental yang menjadi inti dari artikel ini. Problematika ini termanifestasi dalam berbagai bentuk, terutama ketika dihadapkan pada isu-isu ekonomi kontemporer yang kompleks:

1) Tantangan Kontekstual vs. Kemapanan Tekstual

Globalisasi dan kemajuan teknologi melahirkan produk-produk dan transaksi ekonomi yang tidak pernah dibayangkan oleh para fuqaha klasik. Cryptocurrency, sekuritisasi aset, e-commerce, dan berbagai instrumen derivatif keuangan adalah contoh nyata dari tantangan kontekstual ini. Lembaga-lembaga fatwa dituntut untuk memberikan jawaban cepat dan pasti. Namun, metode yang terlalu tekstual atau terikat pada mazhab sering kali kesulitan menemukan padanannya.

Sebagai contoh, dalam menghadapi fenomena cryptocurrency, ketiga lembaga memberikan respons yang berbeda. LBM NU menolaknya karena sifat spekulatifnya yang dianggap mengandung gharar dan maisir yang kental, sejalan dengan pendekatan klasiknya yang sangat berhati-hati terhadap ketidakpastian (Wahyuningrum, 2024). Majelis Tarjih Muhammadiyah mengharamkannya dengan syarat: cryptocurrency

tersebut harus diterima secara luas sebagai alat tukar dan disetujui oleh negara. Ini menunjukkan pendekatan rasional dan kontekstual yang mencari kriteria objektif (Wahyuningrum, 2024). Sementara itu, MUI menyatakannya haram sebagai mata uang, tetapi memungkinkannya sebagai komoditas jika didukung aset nyata. Ini adalah solusi kompromi yang khas dari pendekatan ijtihad jama'i-nya (Wahyuningrum, 2024).

Perbedaan ini menunjukkan bagaimana metodologi secara langsung membentuk produk hukum. Kemapanan tekstual dan mazhab memberikan jawaban yang tegas namun bisa jadi kurang relevan dengan dinamika pasar, sementara pendekatan kontekstual memberikan solusi yang lebih fleksibel namun rawan terhadap tuduhan menyimpang dari jejak para ulama salaf.

Allah SWT dalam firman-Nya menekankan pentingnya menggunakan akal untuk memahami dan menyesuaikan ajaran dengan konteks, tanpa meninggalkan esensi syariat:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

“Dan tidaklah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam” (QS. Al-Anbiya': 107).

Ayat ini menjadi landasan filosofis bahwa Islam hadir sebagai rahmat, yang berarti ajarannya harus membawa kemudahan dan kemaslahatan, bukan sebaliknya. Metode tarjih yang kaku dan tidak mampu menjawab tantangan zaman dapat dianggap gagal dalam membawa misi rahmat tersebut.

2) Fragmentasi Hukum dan Ketidakpastian Berusaha

Problematica paling nyata dari perbedaan metodologi ini adalah fragmentasi produk hukum di kalangan umat Islam, khususnya di sektor ekonomi. Ketika MUI, Muhammadiyah, dan NU mengeluarkan fatwa yang berbeda untuk satu produk keuangan yang sama, ini menimbulkan kebingungan bagi pelaku usaha dan konsumen. Lembaga keuangan syariah, sebagai badan usaha yang mencari keuntungan dan kepastian hukum, terjebak dalam dilema.

Sebuah bank syariah yang ingin meluncurkan produk pembiayaan berbasis cryptocurrency, misalnya, akan menghadapi ketidakpastian. Jika mengikuti fatwa MUI, produknya mungkin bisa dianggap sah sebagai komoditas, tetapi jika mayoritas nasabahnya adalah warga Nahdliyin, mereka mungkin menolaknya karena mengikuti fatwa NU. Situasi ini menghambat inovasi dan menciptakan ketidakpastian berusaha yang merugikan perkembangan ekonomi syariah secara keseluruhan.

Dokumen "Metodologi Ekonomi Syariah Kontemporer" mengungkapkan keprihatinan bahwa banyak produk perbankan syariah di lapangan yang justru "menyimpang" dari fatwa yang telah ditetapkan, seperti dalam praktik akad mudharabah di mana nasabah tetap diminta untuk mengembalikan modal secara utuh saat mengalami kerugian (Fageh, 2012). Ini menunjukkan adanya jarak antara idealisme fatwa dengan realitas praktis, yang sebagian disebabkan oleh kompleksitas dan terkadang ketidakpraktisan solusi hukum yang ditawarkan.

Nabi Muhammad SAW. dalam sebuah hadis yang sangat masyhur menegaskan pentingnya kemudahan dan memberikan keringanan:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ الدِّينَ يُسْرٌ وَلَنْ يُشَادَّ الدِّينَ أَحَدٌ إِلَّا غَلَبَهُ فَسَدِّدُوا وَقَارِبُوا وَأَبْشِرُوا وَاسْتَعِينُوا بِالْعَدْوَةِ وَالرَّوْحَةِ وَشَيْءٍ مِنَ الدَّلْجَةِ

“Dari Abu Hurairah ra. ia berkata: Rasulullah saw. bersabda: 'Sesungguhnya agama itu mudah, dan tidak ada seorang pun yang mempersulit agama ini melainkan ia akan dikalahkan olehnya. Maka

berlaku luruslah, dekatkan (pada yang benar), bergembiralah, dan mintalah pertolongan (kepada Allah) pada waktu pagi, petang, dan sebagian dari malam hari" (HR. Bukhari dan Muslim).

Hadis ini menjadi semangat bagi para mujtahid untuk menemukan solusi hukum yang tidak hanya sah secara formal, tetapi juga mudah untuk diimplementasikan (muyassar) oleh masyarakat dan pelaku bisnis. Metode tarjih yang terlalu berbelit-belit atau menghasilkan fatwa yang tidak realistis dapat dianggap bertentangan dengan semangat taysir (kemudahan) ini.

4.3. Implikasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah

Ketidakpastian hukum yang dihasilkan dari problematika metode tarjih ini tidak berhenti pada level produk atau transaksi, tetapi merembes ke dalam aspek yang lebih fundamental dalam sebuah organisasi, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM di lembaga ekonomi syariah harus memfasilitasi tercapainya tujuan organisasi sekaligus memastikan semua prosesnya selaras dengan prinsip syariah. Fragmentasi hukum menciptakan tantangan besar di setiap fungsi MSDM.

1) Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di lembaga ekonomi syariah sangat bergantung pada kriteria kepatuhan syariah. Namun, "kepatuhan syariah" sendiri bisa menjadi konsep yang kabur jika ada perbedaan metodologi. Sebagai contoh, dalam merekrut seorang analis investasi untuk sebuah perusahaan sekuritas syariah, pertanyaan muncul: sejauh mana pemahaman calon karyawan terhadap perbedaan pandangan mazhab atau fatwa harus diuji?

Jika lembaga tersebut berafiliasi dengan Muhammadiyah, kemungkinan besar ia akan mencari karyawan yang memahami dan dapat mengimplementasikan metode istinbāth multidisiplin yang rasional. Sebaliknya, lembaga dengan basis Nahdliyin mungkin lebih mengutamakan kandidat yang memiliki pemahaman kuat terhadap kitab-kitab kuning dan metodologi Bahtsul Masail. Sementara itu, lembaga yang lebih umum seperti bank syariah nasional harus mencari karyawan yang fleksibel dan memahami berbagai pendapat. Perbedaan ini menciptakan "silos keilmuan" di dalam industri ekonomi syariah itu sendiri, yang dapat menghambat mobilitas dan kolaborasi profesional.

Allah SWT mengingatkan akan pentingnya menjaga kepercayaan dan kapabilitas dalam memilih pemimpin atau orang yang diberi amanah:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

"Sesungguhnya sebaik-baik orang yang kamu pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. Al-Qasas: 26).

Ayat ini menetapkan dua kriteria utama: kekuatan (kemampuan profesional) dan kepercayaan (integritas dan kepatuhan). Dalam konteks ekonomi syariah yang terfragmentasi, definisi "amanah" menjadi relatif dan sangat bergantung pada metodologi hukum yang diadopsi oleh organisasi, sehingga menambah kompleksitas dalam proses seleksi.

2) Kompensasi dan Manfaat (Benefits)

Area yang paling sensitif terhadap perbedaan fatwa adalah sistem kompensasi, khususnya yang terkait dengan variabel pay seperti bonus, insentif, dan profit sharing. Prinsip syariah melarang riba (bunga) dan gharar (ketidakpastian), namun implementasinya pada skema kompensasi modern sering kali menjadi perdebatan.

Apakah bonus kinerja yang besarnya tidak pasti di awal termasuk dalam kategori gharar yang diharamkan? Bagaimana dengan saham sebagai bagian dari kompensasi eksekutif (employee stock option plan)? Nilai saham fluktuatif dan tidak pasti. Lembaga yang mengikuti metodologi yang lebih berhati-hati (seperti NU) mungkin akan melarang atau membatasi skema semacam ini. Sementara itu, lembaga dengan pendekatan yang lebih kontekstual dan berorientasi pada maqāshid (tujuan syariah) seperti Muhammadiyah atau MUI mungkin akan membolehkannya asalkan skema tersebut dirancang secara transparan, adil, dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas, yang pada akhirnya membawa kemaslahatan bagi perusahaan dan karyawan.

Ketidakpastian ini memaksa manajer SDM untuk berjalan di atas garis tipis. Mereka harus merancang sistem kompensasi yang kompetitif untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, tetapi di sisi lain harus memastikan sistem tersebut tidak akan dicap sebagai melanggar syariah oleh satu atau lebih lembaga fatwa, yang dapat merusak reputasi perusahaan.

Nabi Muhammad SAW. memberikan contoh tentang keadilan dalam memberikan upah, yang menjadi prinsip dasar dalam sistem kompensasi Islam:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اسْتَعْمَلَ رَجُلًا عَلَى خَيْبَرَ فَجَاءَهُ بِتَمْرٍ جَنِيبٍ فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَكُلُّهُ خَيْبَرٌ هَكَذَا قَالَ لَا وَاللَّهِ يَا رَسُولَ اللَّهِ إِنَّا نَأْخُذُ الصَّاعَ مِنْ هَذَا بِالصَّاعَيْنِ وَالصَّاعَيْنِ بِالثَّلَاثَةِ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَا تَفْعَلْ بَعِ الْمِكْيَالَ فِكِلٌ فَإِنَّهُ لَا يَفْعَلُ فِكِلٌ

“Dari Abu Sa'id Al-Khudri ra., bahwasanya Nabi SAW. mempekerjakan seorang laki-laki untuk mengurus Khaibar. Lalu orang itu datang membawa kurma yang sangat bagus. Maka Nabi SAW. bertanya: 'Apakah seluruh kurma Khaibar seperti ini?' Orang itu menjawab: 'Tidak, demi Allah, wahai Rasulullah. Kami mengambil satu sha' dengan dua sha' dan dua sha' dengan tiga sha'. Maka Rasulullah SAW. bersabda: 'Janganlah lakukan begitu. Jual dengan timbangan yang setimpal. Maka jika mereka tidak mau melakukannya, janganlah kamu jual kepada mereka' (HR. Bukhari dan Muslim).

Hadis ini mengajarkan prinsip keadilan dan transparansi dalam transaksi, termasuk dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi yang adil dan transparan, meskipun bersifat variabel, sejalan dengan semangat hadis ini, asalkan tidak mengandung unsur penipuan atau ketidakadilan yang nyata. Perdebatan metodologis seharusnya berfokus pada bagaimana merealisasikan prinsip ini, bukan sekadar melarang bentuk baru karena tidak ada padanannya di masa lalu.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Fungsi MSDM yang juga berdampak signifikan adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan syariah yang diselenggarakan oleh perusahaan harus menentukan "kurikulum" mana yang akan dijadikan acuan. Apakah akan mengajarkan fikih menurut mazhab tertentu, atau akan menyajikan berbagai pendapat dari tiga lembaga fatwa utama?

Jika sebuah perusahaan memutuskan untuk hanya mengajarkan satu metodologi, misalnya metodologi Majelis Tarjih Muhammadiyah, ini bisa menciptakan kebingungan di kalangan karyawan yang berasal dari latar belakang organisasi keagamaan berbeda. Ini juga berpotensi membuat karyawan kurang siap jika dihadapkan pada produk atau transaksi yang diatur oleh fatwa dari lembaga lain. Sebaliknya, jika perusahaan mencoba mengajarkan semua perbedaan pandangan, program pelatihan bisa menjadi sangat kompleks, memakan waktu, dan justru menciptakan kebingungan instead of kejelasan.

Manajer SDM dihadapkan pada tugas untuk membangun "budaya syariah" yang kohesif di dalam organisasi di atas fondasi hukum yang terfragmentasi. Mereka harus merancang pelatihan yang tidak hanya memberikan pengetahuan teknis, tetapi juga membangun pemahaman tentang adanya perbedaan yang khilafiyah dan bagaimana menyikapinya secara profesional di tempat kerja.

Rasulullah SAW. menekankan pentingnya niat dalam setiap amalan, yang dapat menjadi landasan filosofis untuk program pelatihan dan pengembangan:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِامْرِئٍ مَّا نَوَىٰ

“Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung pada niatnya. Dan setiap orang (akan dibalas) sesuai dengan apa yang diniatkannya” (HR. Bukhari dan Muslim).

Dalam konteks ini, pelatihan tidak hanya bertujuan untuk mentransfer pengetahuan hukum, tetapi juga untuk menanamkan niat yang lurus (niyyah shālihah) pada setiap karyawan untuk senantiasa berusaha mematuhi syariah sebaik mungkin, meskipun mereka menyadari adanya perbedaan pendapat di kalangan ulama. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang toleran dan fokus pada esensi ketakwaan, bukan pada perdebatan metodologis yang tidak berujung.

4.4. Mencari Model Rekonsiliasi: Menuju Ijtihad Yang Terpadu

Melihat kompleksitas problematika dan implikasinya, diperlukan sebuah model rekonsiliasi yang mampu menjembatani antara kemapanan mazhab dan tantangan kontekstual. Model ini tidak bertujuan untuk menyatukan semua metodologi menjadi satu, melainkan untuk menciptakan kerangka kerja yang memungkinkan sinergi dan mengurangi dampak negatif dari fragmentasi hukum.

1) Penguatan Ijtihad Jama'i yang Inklusif

Model ijtihad jama'i yang sudah diterapkan oleh MUI sebenarnya adalah langkah yang tepat, namun perlu diperkuat dengan menjadi lebih inklusif. Artinya, dalam sebuah forum ijtihad jama'i untuk menetapkan fatwa ekonomi, tidak hanya harus melibatkan para fuqaha (ahli hukum Islam), tetapi juga para praktisi ekonomi, pakar manajemen SDM, dan perwakilan dari industri. Keterlibatan para praktisi ini penting untuk memastikan bahwa fatwa yang dihasilkan tidak hanya sah secara syar'i, tetapi juga praktis dan aplikatif di lapangan.

Sebagai contoh, saat membahas fatwa mengenai sistem kompensasi eksekutif, kehadiran seorang pakar kompensasi dari dunia korporat dapat memberikan perspektif tentang bagaimana skema tersebut bekerja dalam praktik, tantangan implementasinya, dan dampaknya terhadap motivasi karyawan. Input ini akan sangat berharga bagi para fuqaha dalam merumuskan fatwa yang seimbang antara kepatuhan syariah dan pertimbangan praktis.

Allah SWT memerintahkan untuk bermusyawarah dalam menentukan keputusan, yang menjadi landasan bagi model ijtihad jama'i:

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ طِفَادًا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

“Dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Maka ketika kamu telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal” (QS. Ali 'Imran: 159).

Ayat ini menunjukkan pentingnya proses deliberatif (syura) yang melibatkan berbagai pihak sebelum mengambil keputusan final, yang dalam konteks ini adalah fatwa.

2) Berorientasi pada Maqāshid al-Syarī'ah

Salah satu penyebab utama perbedaan tajam adalah karena setiap lembaga terlalu fokus pada metodologi dan dalil formal (usul) dan terkadang melupakan tujuan utama dari syariat itu sendiri (maqāshid). Maqāshid al-syarī'ah (tujuan hukum Islam) secara universal diterima sebagai menjaga lima hal pokok: agama (dīn), jiwa (nafs), akal ('aql), keturunan (nasl), dan harta (mal).

Dalam konteks ekonomi syariah dan MSDM, tujuan utamanya adalah menjaga harta dan memastikan keadilan transaksi yang pada akhirnya menciptakan kemaslahatan (maslahah) umum. Jika semua lembaga fatwa sepakat untuk menjadikan maqāshid sebagai "kaca mata" utama dalam berijtihad, maka perbedaan metodologi menjadi sekunder. Pertanyaan utamanya bukan lagi "Apakah ini ada dalam kitab?" atau "Apakah ini sesuai dengan metodologi mazhab kami?", melainkan "Apakah solusi ini membawa kemaslahatan atau kemudharatan bagi individu dan masyarakat?".

Nabi Muhammad SAW. dalam sebuah hadis yang dikenal sebagai Qaidah Kulliyah (kaidah universal) memberikan prinsip fundamental yang sejalan dengan maqāshid:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

“Tidak boleh memberikan mudharat dan tidak boleh membalas mudharat” (HR. Ibn Majah dan Malik).

Kaidah ini harus menjadi dasar dari setiap fatwa ekonomi. Produk atau kebijakan HR yang, meskipun secara teknis dianggap sah oleh satu metodologi, tetapi terbukti membawa mudharat (misalnya, menciptakan ketidakadilan atau ketidakstabilan ekonomi), maka harus ditinjau ulang. Berorientasi pada maqāshid dan kaidah "la darar" memungkinkan fleksibilitas yang terkendali, di mana inovasi diperbolehkan asalkan tidak bertentangan dengan tujuan utama syariah.

3) Optimalisasi Peran Dewan Pengawas Syariah (DPS)

Di level praktis lembaga keuangan syariah, Dewan Pengawas Syariah (DPS) memiliki peran krusial sebagai filter dan penjaga kepatuhan syariah. DPS tidak hanya berfungsi sebagai "stempel halal", tetapi harus menjadi agen rekonsiliasi internal yang aktif. DPS harus mampu menafsirkan fatwa-fatwa yang ada dan menyesuaikannya dengan konteks spesifik perusahaan.

Jika terdapat perbedaan fatwa, DPS bertanggung jawab untuk melakukan kajian mendalam dan merekomendasikan pendekatan yang paling sesuai dengan visi, misi, dan profil risiko perusahaan, tentu saja dengan tetap berada dalam koridor syariah yang diakui secara luas. Untuk itu, anggota DPS harus memiliki kompetensi ganda: keahlian di bidang syariah dan pemahaman mendalam tentang dunia korporat dan manajemen.

Dokumen "Metodologi Ekonomi Syariah Kontemporer" menyoroti pentingnya revitalisasi peran DPS untuk mencegah praktik "inkar fatwa" di lapangan (Fageh, 2012). DPS yang kuat dan independen dapat memastikan bahwa kebijakan MSDM, dari rekrutmen hingga kompensasi, konsisten dengan prinsip syariah yang telah ditetapkan oleh lembaga fatwa yang diakui perusahaan, sekaligus menjadi jembatan komunikasi antara manajemen dan otoritas syariah eksternal.

Dengan optimalisasi peran DPS, ketidakpastian hukum di level internal perusahaan dapat diminimalisir. DPS dapat mengeluarkan pedoman internal yang jelas bagi manajer SDM, sehingga mereka dapat menjalankan fungsinya dengan percaya diri tanpa harus terus-menerus khawatir melanggar syariah.

5. KESIMPULAN

Problematisa metode tarjih dalam penetapan hukum Islam kontemporer di Indonesia adalah cerminan dari dinamika intelektual yang sehat sekaligus sebuah tantangan besar. Tiga lembaga fatwa utama – Majelis Tarjih Muhammadiyah, LBM NU, dan DSN-MUI dengan metodologinya masing-masing, dari yang tekstual-tradisional hingga yang kontekstual-kolektif, telah memberikan kontribusi besar dalam menjaga relevansi hukum Islam. Namun, perbedaan metodologi ini juga melahirkan fragmentasi hukum yang memiliki implikasi nyata dan sering kali berdampak negatif bagi praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor ekonomi syariah.

Implikasi tersebut termanifestasi dalam ketidakpastian dalam proses rekrutmen, kompleksitas dalam merancang sistem kompensasi yang adil dan syariah, serta tantangan dalam membangun budaya organisasi yang kohesif melalui program pelatihan. Jika tidak dikelola dengan baik, problematika ini dapat menghambat pertumbuhan dan inovasi ekonomi syariah, serta menciptakan ketidakpastian berusaha yang tidak sehat.

Untuk mengatasi hal ini, diperlukan sebuah model rekonsiliasi yang tidak bertujuan untuk menyamaratakan pendapat, melainkan untuk menciptakan sinergi. Model ini dapat dibangun melalui tiga pilar utama: pertama, penguatan ijtihad jama'i yang lebih inklusif dengan melibatkan tidak hanya ulama tetapi juga praktisi dan pakar terkait; kedua, pergeseran orientasi dari perdebatan metodologis menuju kesepakatan bersama pada tujuan utama syariah (maqāshid al-syari'ah) dan kemaslahatan umum; dan ketiga, optimalisasi peran Dewan Pengawas Syariah (DPS) di setiap lembaga sebagai agen rekonsiliasi internal yang memastikan konsistensi dan kepatuhan operasional.

Dengan pendekatan ini, diharapkan ekonomi syariah di Indonesia dapat terus berkembang secara inovatif dan responsif terhadap tantangan zaman, tanpa harus meninggalkan landasan syariahnya. Kemapanan mazhab dan tantangan kontekstual tidak harus dipandang sebagai dua kutub yang berlawanan, melainkan sebagai dua kekuatan yang jika dikelola dengan baik, dapat saling melengkapi untuk mencapai tujuan mulia Islam: membawa rahmat dan kemaslahatan bagi seluruh alam.

REFERENSI

- Achmad Fageh. (2012). Metodologi ekonomi syariah kontemporer. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 5–10.
- Al-Asqalani, I. H. (1996). *Fathul Bari*. Beirut: Dar al-Ma'rifah.
- Al-Attas, S. M. N. (2001). *Prolegomena to the metaphysics of Islam*. Kuala Lumpur: ISTAC.
- Armstrong, M. (2020). *Strategic human resource management* (7th ed.). London: Kogan Page.
- Ashur, I. M. (2000). *Tafsir al-Tahrir wa al-Tanwir*. Tunis: Dar Sahnun.
- Az-Zuhaili, W. (1999). *Al-Wajiz fi usul al-fiqh*. Dar al-Fikr.
- Az-Zuhaili, W. (1991). *Tafsir al-Munir*. Damascus: Dar al-Fikr.
- Chapra, M. U. (1992). *Islam and the economic challenge*. Leicester: Islamic Foundation.
- Dessler, G. (2018). *Human resource management* (15th ed.). New Jersey: Pearson.
- Ferrer, J. N. (2017). *Participatory spirituality: A farewell to authoritarian religion*. New York: SUNY Press.
- Horkheimer, M. (2004). *Eclipse of reason*. New York: Continuum.
- Kartanegara, M. (2015). *Filsafat ilmu: Perspektif Islam*. Bandung: Mizan.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Kholidah, Nawir Yuslem, & Achmad Qorib. (2021). Dinamika manhaj tarjih Muhammadiyah dalam merespon persoalan-persoalan hukum. *Istinbath: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam*, 20(1), 46–47.
- Locke, J. (2004). *An essay concerning human understanding*. London: Penguin.

Nasr, S. H. (1989). *Knowledge and the sacred*. New York: SUNY Press.

Nasr, S. H. (2000). *Islam and the plight of modern man*. Chicago: ABC International Group.

Shihab, M. Q. (2001). *Tafsir al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.

Sherman, D. (2019). *Reconstructing religion: Inside the world of modern spiritualities*. Oxford: Oxford University Press.

Yuhanna Putri Wahyuningrum. (2024). Telaah metodologi istinbath dan corak hukum Islam pada lembaga-lembaga fatwa di Indonesia. *Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik*, 2(1), 737-738.