



Implementasi Prinsip Bisnis Syariah Pada Perusahaan Keluarga: Studi Kasus Umkm Keluarga Di Daerah Istimewa Yogyakarta

Implementation of Shariah Business Principles in Family Companies: A Case Study of Family MSMEs in the Special Region of Yogyakarta

Ahmad Sumiyanto^{1,a)}

¹⁾Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Amikom Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding Author: Ahmad Sumiyanto, ahmadsumiyanto@amikom.ac.id

Received: 22 Juli 2026; Accepted: 31 Juli 2026

KEY WORDS

Kata kunci:
Bisnis Syariah
Perusahaan Keluarga
Tata Kelola Syariah
Suksesi
UMKM

Keywords:
*Shariah Business
Family Company Sharia
Governance Succession
MSMEs*

ABSTRAK

Abstrak. Perusahaan keluarga memiliki peran dominan dalam lanskap perekonomian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana prinsip-prinsip bisnis syariah diimplementasikan dalam tata kelola dan operasional perusahaan keluarga di DIY, serta mengidentifikasi tantangan dan strategi keberlanjutannya. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, penelitian ini melibatkan pemilik dan pengelola dari tiga perusahaan keluarga berbasis UMKM di DIY yang menerapkan prinsip syariah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi bisnis syariah pada perusahaan keluarga di DIY terwujud dalam tiga aspek utama: komitmen terhadap akad muamalah yang bebas dari riba, gharar, dan maysir; penerapan budaya kerja islami yang berorientasi pada kepatuhan terhadap halalan thayyiban; serta integrasi nilai-nilai spiritual dalam perencanaan suksesi kepemimpinan. Mitos bahwa penerapan syariah membatasi pertumbuhan bisnis tidak terbukti; sebaliknya, kepatuhan syariah justru meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan (stakeholders) dan loyalitas konsumen. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan teoritis mengenai integrasi nilai-nilai keagamaan dalam tata kelola perusahaan keluarga lokal.

Abstract.

Family businesses play a dominant role in the economic landscape of the Special Region of Yogyakarta (DIY), Indonesia. This study aims to examine how Islamic business principles are implemented in the governance and operational practices of family businesses in DIY, as well as to identify the challenges and sustainability strategies associated with their implementation. Employing a qualitative approach with a case study method, the research involved owners and managers of three Sharia-compliant family-owned micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in DIY. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis, and subsequently analyzed using thematic analysis. The findings reveal that the implementation of Islamic business principles is reflected in three main dimensions: a commitment to muamalah contracts that are free from riba (usury), gharar (uncertainty), and maysir (gambling); the adoption of an Islamic work culture emphasizing compliance with halalan thayyiban principles; and the integration of spiritual values into leadership succession planning. The findings also challenge the common perception that adherence to Sharia principles constrains business growth. Instead, Sharia compliance enhances stakeholder trust and strengthens customer loyalty. This study contributes to both theory and practice by providing insights into the integration of Islamic values within the governance of local family businesses, offering a framework for promoting sustainable and ethically grounded business development.

1. Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia yang berperan penting dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi daerah (Resmi et al., 2022). Sebagian besar UMKM di Indonesia dikelola dalam bentuk perusahaan keluarga, di mana kepemilikan, pengelolaan, dan pengambilan keputusan bisnis dilakukan oleh anggota keluarga. Model bisnis ini memiliki keunggulan berupa tingkat kepercayaan yang tinggi, fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, serta komitmen jangka panjang terhadap keberlangsungan usaha (Pahlevi et al., 2022). Namun, perusahaan keluarga juga menghadapi berbagai tantangan, seperti tata kelola yang kurang profesional, konflik kepentingan antar anggota keluarga, serta keterbatasan dalam penerapan prinsip-prinsip bisnis yang berorientasi pada keberlanjutan.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu wilayah yang memiliki perkembangan UMKM yang cukup pesat dengan karakteristik sosial budaya yang masih menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dan religiusitas. Banyak UMKM di DIY dijalankan secara turun-temurun sebagai perusahaan keluarga yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga mempertahankan nilai-nilai budaya dan etika dalam menjalankan usaha. Kondisi tersebut memberikan peluang yang besar untuk mengimplementasikan prinsip bisnis syariah sebagai bagian dari budaya organisasi perusahaan keluarga. Meskipun demikian, implementasi prinsip syariah pada praktik bisnis sehari-hari belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Sebagian pelaku usaha masih memandang bisnis syariah sebatas penggunaan produk keuangan syariah, tanpa mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam tata kelola usaha, hubungan dengan karyawan, pelayanan kepada pelanggan, maupun proses pengambilan Keputusan (Suandi et al., 2025).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan prinsip bisnis syariah mampu meningkatkan etika bisnis, loyalitas pelanggan, serta kinerja organisasi (Kartika & Firdaus, 2020); (Andespa & Fernando, 2023); (Mahyudin, 2022). Namun, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak berfokus pada lembaga keuangan syariah, perusahaan besar, atau industri halal, sementara kajian mengenai implementasi prinsip bisnis syariah pada perusahaan keluarga, khususnya UMKM, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang mengkaji bagaimana nilai-nilai keluarga berinteraksi dengan prinsip-prinsip syariah dalam membentuk tata kelola usaha juga masih belum banyak dilakukan. Padahal, karakteristik perusahaan keluarga yang mengedepankan hubungan emosional, kepercayaan, dan kesinambungan antargenerasi berpotensi menciptakan model bisnis syariah yang lebih autentik dan berkelanjutan (Prasojo et al., 2025).

Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal lifestyle dan etika bisnis Islam, banyak perusahaan keluarga di DIY mulai mentransformasikan atau membangun tata kelola usahanya berbasis prinsip-prinsip bisnis syariah. Menerapkan bisnis syariah tidak sekadar menghindari transaksi yang dilarang—seperti riba (bunga), gharar (ketidakjelasan), dan maysir (spekulasi/perjudian)—tetapi juga mencakup penerapan keadilan ('adl), transparansi, kejujuran (siddiq), tanggung jawab sosial (masalahah), dan pengelolaan sumber daya manusia yang humanis (Heniwati et al., 2021).

Namun, mengintegrasikan prinsip syariah ke dalam perusahaan keluarga menghadirkan tantangan tersendiri. Sering kali terjadi perbenturan antara kebiasaan manajemen keluarga yang informal dan nepotistik dengan tuntutan profesionalisme syariah yang mengedepankan amanah dan kompetensi. Selain itu, aspek suksesi kepemimpinan dan pembagian waris/kepemilikan saham perusahaan acap kali memicu konflik internal jika tidak diselaraskan dengan hukum fikih muamalah dan hukum waris Islam (faraidh).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis implementasi prinsip bisnis syariah pada perusahaan keluarga di sektor UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai sejauh mana nilai-nilai syariah diterapkan dalam aktivitas bisnis, faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat implementasinya, serta dampaknya terhadap tata kelola dan keberlangsungan usaha. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai perusahaan keluarga berbasis syariah serta menjadi masukan bagi pelaku UMKM, pemerintah daerah, dan lembaga pendamping usaha dalam merumuskan strategi penguatan tata kelola perusahaan keluarga yang berlandaskan prinsip-prinsip bisnis syariah.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Konsep Bisnis Syariah dan Fikih Muamalah

Bisnis syariah merupakan aktivitas ekonomi yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip Islam yang bersumber dari Al-Qur'an, As-Sunnah, ijma', dan qiyas. Tujuan utama bisnis syariah tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan (profit), tetapi juga pada terciptanya kemaslahatan (masalahah), keadilan (al-'adl), keberkahan (barakah), dan kesejahteraan bersama (falah) (Wijayanti & Diyanty, 2020). Dalam perspektif Islam, kegiatan bisnis dipandang sebagai bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar, cara yang halal, serta memberikan manfaat bagi masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan bisnis syariah tidak semata-mata diukur dari besarnya keuntungan finansial, tetapi juga dari sejauh mana kegiatan tersebut mampu memenuhi nilai-nilai etika, tanggung jawab sosial, dan ketaatan terhadap ketentuan syariat (Sukmana & Fianto, 2025).

Konsep bisnis syariah dibangun atas beberapa prinsip fundamental. Pertama, prinsip tauhid yang menempatkan seluruh aktivitas ekonomi sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Kedua, prinsip keadilan yang menuntut adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara seluruh pihak yang terlibat dalam transaksi. Ketiga, prinsip amanah yang mengharuskan pelaku usaha bersikap jujur, transparan, dan bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan bisnis. Keempat, prinsip kebebasan yang bertanggung jawab, yaitu memberikan keleluasaan kepada individu untuk melakukan usaha selama tidak bertentangan dengan ketentuan syariat. Kelima, prinsip kemaslahatan yang mengutamakan manfaat bagi masyarakat luas serta menghindari segala bentuk kerusakan (mafsadah). Penerapan prinsip-prinsip tersebut diharapkan mampu menciptakan sistem bisnis yang berkeadilan, berkelanjutan, dan memberikan manfaat ekonomi maupun sosial (Minaryanti, 2024).

Dalam praktiknya, bisnis syariah memiliki sejumlah karakteristik yang membedakannya dari bisnis konvensional. Aktivitas usaha harus terbebas dari unsur riba (tambahan yang diharamkan dalam transaksi utang piutang), gharar (ketidakjelasan atau ketidakpastian yang berlebihan), maysir (perjudian atau spekulasi), tadlis (penipuan), serta praktik yang mengandung kezaliman. Selain itu, objek transaksi harus berupa barang atau jasa yang halal dan memberikan manfaat. Setiap bentuk akad atau perjanjian harus dilaksanakan atas dasar kerelaan kedua belah pihak (an-taradhin), transparansi informasi, serta memenuhi rukun dan syarat akad yang telah ditetapkan dalam hukum Islam. Dengan demikian, bisnis syariah tidak hanya menjaga kepentingan individu, tetapi juga melindungi hak-hak seluruh pihak yang terlibat dalam kegiatan ekonomi (Meskovic, 2024). Secara keseluruhan, konsep bisnis syariah dan fikih muamalah merupakan landasan teoritis yang menjelaskan bahwa aktivitas ekonomi dalam Islam harus dilaksanakan secara halal, adil, transparan, dan bertanggung jawab. Integrasi antara prinsip-prinsip syariah, kepatuhan terhadap akad, serta penerapan etika bisnis Islam akan menghasilkan sistem ekonomi yang mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu dan masyarakat. Oleh karena itu, bisnis syariah tidak hanya menjadi instrumen untuk mencapai pertumbuhan ekonomi, tetapi juga sebagai sarana mewujudkan kesejahteraan yang berkelanjutan (falah) sesuai dengan tujuan syariat Islam (maqashid al-syari'ah), yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Benamraoui & Moussa, 2023).

2.2. *Socioemotional Wealth (SEW) dan Stewardship Theory pada Perusahaan Keluarga*

Perusahaan keluarga merupakan salah satu bentuk organisasi bisnis yang memiliki karakteristik unik karena kepemilikan, pengelolaan, dan pengambilan keputusan sering kali berada dalam lingkup keluarga yang sama. Berbeda dengan perusahaan non-keluarga yang umumnya berorientasi pada maksimalisasi keuntungan finansial, perusahaan keluarga juga mempertimbangkan tujuan non-ekonomi yang berkaitan dengan keberlangsungan keluarga, nilai-nilai, reputasi, serta warisan antargenerasi (Nawaz, 2017). Dalam konteks ini, Socioemotional Wealth (SEW) dan Stewardship Theory menjadi dua landasan teori yang banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku dan keputusan strategis perusahaan keluarga (Yudaruddin et al., 2023). Socioemotional Wealth (SEW) diperkenalkan oleh para peneliti sebagai konsep yang menggambarkan nilai-nilai non-finansial yang ingin dipertahankan oleh keluarga pemilik perusahaan. SEW menekankan bahwa keluarga tidak hanya mengejar keuntungan ekonomi, tetapi juga berupaya menjaga identitas keluarga, mempertahankan kendali atas perusahaan, memperkuat hubungan sosial dengan para pemangku kepentingan, serta memastikan keberlanjutan bisnis bagi generasi berikutnya. Dengan demikian, keputusan bisnis sering kali dipengaruhi oleh keinginan untuk melindungi kekayaan emosional tersebut, bahkan apabila keputusan tersebut mengurangi keuntungan jangka pendek (Yudaruddin et al., 2023).

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (case study) untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konteks dan realitas implementasi bisnis syariah pada perusahaan keluarga. Penelitian dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Subjek penelitian terdiri dari tiga perusahaan keluarga berbasis UMKM (bidang kuliner, kerajinan/fashion, dan perdagangan) yang telah beroperasi minimal 5 tahun dan secara eksplisit menerapkan nilai-nilai bisnis syariah dalam operasionalnya.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam yang dilakukan kepada founder (generasi pertama), penerus (generasi kedua), serta perwakilan manajer non-keluarga dan karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi secara langsung terhadap proses operasional, interaksi kerja, dan penerapan budaya islami di lingkungan kerja. Dokumentasi dengan analisis terhadap dokumen perusahaan, seperti akad/kontrak kerja, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan materi promosi. Data dianalisis melalui tahap reduksi data, penyajian data (kategorisasi tematik berdasarkan prinsip syariah dan tata kelola keluarga), serta penarikan kesimpulan/verifikasi. Triangulasi sumber dan teknik digunakan untuk menjamin keabsahan data (validitas dan reliabilitas kualitatif).

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada tiga perusahaan keluarga di DIY, ditemukan beberapa temuan kunci mengenai implementasi bisnis syariah:

4.1. *Transisi Keuangan dan Akad Bebas Riba*

Seluruh perusahaan kasus telah melakukan pembersihan instrumen keuangan dari unsur riba. Perusahaan yang sebelumnya memanfaatkan kredit perbankan konvensional secara bertahap beralih ke lembaga keuangan syariah atau memilih skema pendanaan mandiri (bootstrapping) dan kemitraan bagi hasil (mudharabah/musarakah) dengan investor lokal. Dalam skema operasional dengan penyedia bahan baku maupun konsumen, pengikatan dilakukan secara transparan menggunakan akad muamalah yang jelas (seperti murabahah atau salam), sehingga meminimalkan potensi konflik akibat gharar (Narayan et al., 2025).

Perusahaan keluarga merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia, termasuk di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), yang didominasi oleh pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Sebagian besar UMKM keluarga berkembang dari usaha turun-temurun yang mengandalkan modal sendiri maupun pembiayaan eksternal. Dalam praktiknya, tidak sedikit perusahaan keluarga yang masih memanfaatkan pembiayaan berbasis bunga karena dianggap lebih mudah diakses dan telah menjadi kebiasaan dalam menjalankan usaha. Namun, meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap prinsip ekonomi syariah mendorong banyak pelaku UMKM untuk melakukan transisi menuju sistem keuangan yang lebih sesuai dengan nilai-nilai Islam melalui penerapan akad bebas riba (Wamba et al, 2025). Transisi keuangan menuju akad bebas riba bukan sekadar mengganti sumber pembiayaan, melainkan juga mengubah paradigma pengelolaan keuangan perusahaan. Prinsip syariah menekankan keadilan, transparansi, kemitraan, dan pembagian risiko secara proporsional antara para pihak. Dalam konteks perusahaan keluarga, perubahan ini memiliki dampak yang luas karena tidak hanya memengaruhi aktivitas bisnis, tetapi juga hubungan antaranggota keluarga yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan aset usaha (Hasan, 2005).

Berbagai UMKM keluarga di DIY mulai beralih menggunakan akad syariah seperti murabahah, mudharabah, musarakah, dan ijarah dalam memenuhi kebutuhan modal kerja maupun investasi. Perubahan tersebut didorong oleh beberapa faktor, antara lain meningkatnya literasi keuangan syariah, berkembangnya lembaga keuangan syariah, serta keinginan pelaku usaha untuk memperoleh keberkahan dalam menjalankan bisnis. Selain aspek religius, pelaku usaha juga menilai bahwa sistem pembiayaan syariah mampu menciptakan hubungan yang lebih adil antara lembaga pembiayaan dan nasabah karena didasarkan pada prinsip bagi hasil atau transaksi riil.

Di sisi lain, studi kasus pada UMKM keluarga di DIY menunjukkan bahwa penerapan akad bebas riba memberikan berbagai manfaat. Pengelolaan keuangan menjadi lebih disiplin karena setiap transaksi didasarkan pada akad yang jelas dan terdokumentasi. Transparansi dalam pembagian keuntungan meningkatkan kepercayaan antaranggota keluarga maupun mitra usaha. Selain itu, perusahaan menjadi lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan investasi karena setiap pembiayaan harus memiliki dasar transaksi yang nyata dan produktif. Kondisi ini turut memperkuat keberlanjutan usaha serta meningkatkan reputasi perusahaan di mata konsumen yang semakin peduli terhadap praktik bisnis yang etis dan sesuai syariah. Keberhasilan transisi keuangan menuju akad bebas riba memerlukan dukungan dari berbagai pihak. Pemerintah daerah, perguruan tinggi, lembaga keuangan syariah, serta organisasi pendamping UMKM perlu memperkuat program edukasi mengenai literasi keuangan syariah, penyusunan laporan keuangan, dan pemilihan akad yang sesuai dengan karakteristik usaha. Pendampingan yang berkelanjutan akan membantu perusahaan keluarga memahami manfaat ekonomi sekaligus nilai spiritual dari sistem keuangan syariah (Dikici, 2021).

Pada akhirnya, transisi keuangan menuju akad bebas riba merupakan langkah strategis bagi perusahaan keluarga untuk membangun bisnis yang berkelanjutan, berdaya saing, dan berlandaskan nilai-nilai keadilan. Pengalaman UMKM keluarga di Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan bahwa transformasi tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas tata kelola keuangan, tetapi juga memperkuat ketahanan usaha dan keharmonisan hubungan keluarga dalam mengembangkan bisnis lintas generasi.

4.2. *Budaya Kerja Islami dan Pengelolaan SDM Berbasis Amanah*

Implementasi syariah tidak hanya terbatas pada produk halal, tetapi diserap ke dalam budaya organisasi. Perusahaan menerapkan jam kerja yang fleksibel saat waktu salat, menyediakan fasilitas ibadah yang layak, serta memberikan pelatihan karakter islami bagi karyawan. Hubungan antara pemilik keluarga dan karyawan nonkeluarga tidak didasari oleh eksploitasi, melainkan oleh prinsip keadilan gaji (ujrah) yang dibayarkan tepat waktu dan pemberian tunjangan kesejahteraan yang layak. Karyawan dipandang sebagai bagian dari keluarga besar yang mengemban amanah bersama (Zhang et al., 2024).

Perusahaan keluarga merupakan salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia, terutama pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), sebagian besar UMKM dikelola secara turun-temurun dengan melibatkan anggota keluarga sebagai tenaga kerja utama. Karakteristik tersebut menjadikan nilai-nilai kekeluargaan, kepercayaan, dan tanggung jawab sebagai fondasi utama dalam menjalankan usaha. Dalam konteks masyarakat yang mayoritas beragama Islam, penerapan budaya kerja Islami

serta pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis amanah menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan keluarga.

Budaya kerja Islami merupakan seperangkat nilai, norma, dan perilaku kerja yang berlandaskan ajaran Islam, seperti kejujuran (*shiddiq*), dapat dipercaya (*amanah*), profesional (*itqan*), tanggung jawab, disiplin, keadilan, dan semangat bekerja sebagai bentuk ibadah. Nilai-nilai tersebut tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, tetapi juga membangun hubungan kerja yang harmonis antara pemilik usaha, anggota keluarga, dan karyawan. Dalam perusahaan keluarga, budaya kerja Islami berperan sebagai pedoman moral yang mampu meminimalkan konflik kepentingan, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan usaha (Harrison et al., 2026). Pengelolaan SDM berbasis amanah menempatkan setiap individu sebagai pihak yang bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan. Prinsip amanah diwujudkan melalui proses rekrutmen yang mengedepankan kompetensi dan integritas, pembagian tugas yang adil, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian penghargaan berdasarkan kontribusi nyata. Meskipun hubungan kekeluargaan sering menjadi dasar dalam pembagian peran, perusahaan keluarga yang menerapkan prinsip amanah tetap mengutamakan profesionalisme sehingga setiap anggota memperoleh kesempatan yang sama untuk berkembang sesuai kemampuan yang dimiliki (Benamraoui & Moussa, 2023).

Pada UMKM keluarga di DIY, penerapan budaya kerja Islami juga tercermin dalam kebiasaan memulai aktivitas dengan doa, menjaga komunikasi yang santun, mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan, serta menjunjung tinggi etika bisnis seperti kejujuran kepada pelanggan dan mitra usaha. Praktik tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan pelanggan, dan memperkuat reputasi usaha. Selain itu, pemilik usaha umumnya memandang keberhasilan bisnis tidak hanya diukur dari keuntungan finansial, tetapi juga dari keberkahan usaha, kesejahteraan karyawan, dan manfaat yang diberikan kepada masyarakat sekitar.

Namun demikian, perusahaan keluarga masih menghadapi sejumlah tantangan dalam mengelola SDM, seperti tumpang tindih peran antara hubungan keluarga dan hubungan profesional, belum adanya sistem penilaian kinerja yang formal, serta proses regenerasi kepemimpinan yang sering kali belum direncanakan secara sistematis. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai Islami dengan praktik manajemen SDM modern menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Penyusunan standar operasional, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta penerapan sistem penghargaan yang transparan dapat mendukung terciptanya tata kelola SDM yang lebih profesional tanpa menghilangkan nilai-nilai kekeluargaan (Andespa & Fernando, 2023).

Dengan demikian, budaya kerja Islami dan pengelolaan SDM berbasis amanah memiliki peran strategis dalam meningkatkan keberlanjutan perusahaan keluarga di DIY. Kombinasi antara nilai spiritual, etika kerja, dan praktik manajemen yang profesional mampu menciptakan organisasi yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga menjunjung tinggi keadilan, kepercayaan, dan keberkahan. Pendekatan ini menjadi modal penting bagi UMKM keluarga untuk menghadapi persaingan usaha sekaligus mempertahankan eksistensinya secara berkelanjutan (Heniwati et al., 2021). Salah satu titik krusial perusahaan keluarga adalah suksesi. Perusahaan kasus di DIY mulai menyelaraskan perencanaan suksesi kepemimpinan berbasis kompetensi (*siddiq*, *amanah*, *fathonah*, *tabligh*) ketimbang sekadar kepemilikan hubungan darah semata. Selain itu, pembagian hasil bisnis dan rencana kewarisan aset perusahaan mulai mengacu pada hukum *faraidh* dan kesepakatan keluarga berbasis akad syariah, sehingga mencegah potensi perpecahan antaranggota keluarga di masa mendatang. Perusahaan keluarga merupakan bentuk usaha yang mendominasi struktur perekonomian Indonesia, termasuk di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Sebagian besar usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di wilayah ini dikelola secara turun-temurun dengan melibatkan anggota keluarga dalam proses kepemilikan, pengelolaan, hingga pengambilan keputusan strategis. Meskipun demikian, salah satu tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan keluarga adalah proses suksesi kepemimpinan dan pembagian aset keluarga. Tidak sedikit perusahaan keluarga mengalami konflik internal akibat ketidakjelasan mekanisme pewarisan, distribusi kepemilikan, maupun perbedaan persepsi mengenai hak dan tanggung jawab antaranggota keluarga (Miah, 2020).

Selain aspek pembagian aset, nilai syariah juga menekankan pentingnya pengembangan kapasitas generasi penerus. Islam mendorong setiap individu untuk memiliki kompetensi, integritas, serta tanggung jawab dalam mengelola amanah. Oleh sebab itu, proses regenerasi hendaknya dilakukan melalui pembinaan, pendidikan kewirausahaan, transfer pengetahuan, dan pendampingan secara bertahap sebelum calon penerus menerima estafet kepemimpinan. Pendekatan ini akan meningkatkan kesiapan generasi berikutnya dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks (Kartika & Firdaus, 2020). Dengan demikian, integrasi nilai syariah dalam suksesi dan pembagian aset keluarga bukan sekadar implementasi ajaran agama, melainkan merupakan strategi tata kelola yang mampu mendukung keberlanjutan perusahaan keluarga. Bagi UMKM keluarga di Daerah Istimewa Yogyakarta, penerapan prinsip-prinsip syariah diharapkan dapat menciptakan proses regenerasi yang lebih sistematis, pembagian aset yang berkeadilan, serta menjaga keharmonisan keluarga dan keberlangsungan usaha lintas generasi. Pendekatan ini menjadi semakin relevan di tengah meningkatnya kebutuhan akan tata kelola perusahaan keluarga yang profesional, adaptif, dan berlandaskan nilai-nilai etika Islam.

Perusahaan keluarga merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia, termasuk di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), yang didominasi oleh pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Sebagian besar

UMKM keluarga berkembang dari usaha turun-temurun yang mengandalkan modal sendiri maupun pembiayaan eksternal. Dalam praktiknya, tidak sedikit perusahaan keluarga yang masih memanfaatkan pembiayaan berbasis bunga karena dianggap lebih mudah diakses dan telah menjadi kebiasaan dalam menjalankan usaha. Namun, meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap prinsip ekonomi syariah mendorong banyak pelaku UMKM untuk melakukan transisi menuju sistem keuangan yang lebih sesuai dengan nilai-nilai Islam melalui penerapan akad bebas riba (Wamba et al, 2025). Transisi keuangan menuju akad bebas riba bukan sekadar mengganti sumber pembiayaan, melainkan juga mengubah paradigma pengelolaan keuangan perusahaan. Prinsip syariah menekankan keadilan, transparansi, kemitraan, dan pembagian risiko secara proporsional antara para pihak. Dalam konteks perusahaan keluarga, perubahan ini memiliki dampak yang luas karena tidak hanya memengaruhi aktivitas bisnis, tetapi juga hubungan antaranggota keluarga yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan aset usaha (Hasan, 2005).

Berbagai UMKM keluarga di DIY mulai beralih menggunakan akad syariah seperti murabahah, mudharabah, musyarakah, dan ijarah dalam memenuhi kebutuhan modal kerja maupun investasi. Perubahan tersebut didorong oleh beberapa faktor, antara lain meningkatnya literasi keuangan syariah, berkembangnya lembaga keuangan syariah, serta keinginan pelaku usaha untuk memperoleh keberkahan dalam menjalankan bisnis. Selain aspek religius, pelaku usaha juga menilai bahwa sistem pembiayaan syariah mampu menciptakan hubungan yang lebih adil antara lembaga pembiayaan dan nasabah karena didasarkan pada prinsip bagi hasil atau transaksi riil. Di sisi lain, studi kasus pada UMKM keluarga di DIY menunjukkan bahwa penerapan akad bebas riba memberikan berbagai manfaat. Pengelolaan keuangan menjadi lebih disiplin karena setiap transaksi didasarkan pada akad yang jelas dan terdokumentasi. Transparansi dalam pembagian keuntungan meningkatkan kepercayaan antaranggota keluarga maupun mitra usaha. Selain itu, perusahaan menjadi lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan investasi karena setiap pembiayaan harus memiliki dasar transaksi yang nyata dan produktif. Kondisi ini turut memperkuat keberlanjutan usaha serta meningkatkan reputasi perusahaan di mata konsumen yang semakin peduli terhadap praktik bisnis yang etis dan sesuai syariah. Keberhasilan transisi keuangan menuju akad bebas riba memerlukan dukungan dari berbagai pihak. Pemerintah daerah, perguruan tinggi, lembaga keuangan syariah, serta organisasi pendamping UMKM perlu memperkuat program edukasi mengenai literasi keuangan syariah, penyusunan laporan keuangan, dan pemilihan akad yang sesuai dengan karakteristik usaha. Pendampingan yang berkelanjutan akan membantu perusahaan keluarga memahami manfaat ekonomi sekaligus nilai spiritual dari sistem keuangan syariah (Dikici, 2021). Pada akhirnya, transisi keuangan menuju akad bebas riba merupakan langkah strategis bagi perusahaan keluarga untuk membangun bisnis yang berkelanjutan, berdaya saing, dan berlandaskan nilai-nilai keadilan. Pengalaman UMKM keluarga di Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan bahwa transformasi tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas tata kelola keuangan, tetapi juga memperkuat ketahanan usaha dan keharmonisan hubungan keluarga dalam mengembangkan bisnis lintas generasi.

4.3. *Budaya Kerja Islami dan Pengelolaan SDM Berbasis Amanah*

Implementasi syariah tidak hanya terbatas pada produk halal, tetapi juga diserap ke dalam budaya organisasi. Perusahaan menerapkan jam kerja yang fleksibel saat waktu salat, menyediakan fasilitas ibadah yang layak, serta memberikan pelatihan karakter islami bagi karyawan. Hubungan antara pemilik keluarga dan karyawan nonkeluarga tidak didasari oleh eksploitasi, melainkan oleh prinsip keadilan gaji (ujrah) yang dibayarkan tepat waktu dan pemberian tunjangan kesejahteraan yang layak. Karyawan dipandang sebagai bagian dari keluarga besar yang mengemban amanah bersama (Zhang et al., 2024). Perusahaan keluarga merupakan salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia, terutama pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), sebagian besar UMKM dikelola secara turun-temurun dengan melibatkan anggota keluarga sebagai tenaga kerja utama. Karakteristik tersebut menjadikan nilai-nilai kekeluargaan, kepercayaan, dan tanggung jawab sebagai fondasi utama dalam menjalankan usaha. Dalam konteks masyarakat yang mayoritas beragama Islam, penerapan budaya kerja Islami serta pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis amanah menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan keluarga.

Budaya kerja Islami merupakan seperangkat nilai, norma, dan perilaku kerja yang berlandaskan ajaran Islam, seperti kejujuran (shiddiq), dapat dipercaya (amanah), profesional (itqan), tanggung jawab, disiplin, keadilan, dan semangat bekerja sebagai bentuk ibadah. Nilai-nilai tersebut tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, tetapi juga membangun hubungan kerja yang harmonis antara pemilik usaha, anggota keluarga, dan karyawan. Dalam perusahaan keluarga, budaya kerja Islami berperan sebagai pedoman moral yang mampu meminimalkan konflik kepentingan, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan usaha (Harrison et al., 2026). Pengelolaan SDM berbasis amanah menempatkan setiap individu sebagai pihak yang bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan. Prinsip amanah diwujudkan melalui proses rekrutmen yang mengedepankan kompetensi dan integritas, pembagian tugas yang adil, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian penghargaan berdasarkan kontribusi nyata. Meskipun hubungan kekeluargaan sering menjadi dasar dalam pembagian peran, perusahaan keluarga yang menerapkan prinsip amanah tetap mengutamakan profesionalisme sehingga setiap anggota memperoleh kesempatan yang sama untuk berkembang sesuai kemampuan yang dimiliki (Benamraoui & Moussa, 2023). Pada UMKM keluarga di DIY, penerapan

budaya kerja Islami juga tercermin dalam kebiasaan memulai aktivitas dengan doa, menjaga komunikasi yang santun, mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan, serta menjunjung tinggi etika bisnis seperti kejujuran kepada pelanggan dan mitra usaha. Praktik tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan pelanggan, dan memperkuat reputasi usaha. Selain itu, pemilik usaha umumnya memandang keberhasilan bisnis tidak hanya diukur dari keuntungan finansial, tetapi juga dari keberkahan usaha, kesejahteraan karyawan, dan manfaat yang diberikan kepada masyarakat sekitar.

Namun demikian, perusahaan keluarga masih menghadapi sejumlah tantangan dalam mengelola SDM, seperti tumpang tindih peran antara hubungan keluarga dan hubungan profesional, belum adanya sistem penilaian kinerja yang formal, serta proses regenerasi kepemimpinan yang sering kali belum direncanakan secara sistematis. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai Islami dengan praktik manajemen SDM modern menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Penyusunan standar operasional, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta penerapan sistem penghargaan yang transparan dapat mendukung terciptanya tata kelola SDM yang lebih profesional tanpa menghilangkan nilai-nilai kekeluargaan (Andespa & Fernando, 2023). Dengan demikian, budaya kerja Islami dan pengelolaan SDM berbasis amanah memiliki peran strategis dalam meningkatkan keberlanjutan perusahaan keluarga di DIY. Kombinasi antara nilai spiritual, etika kerja, dan praktik manajemen yang profesional mampu menciptakan organisasi yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga menjunjung tinggi keadilan, kepercayaan, dan keberkahan. Pendekatan ini menjadi modal penting bagi UMKM keluarga untuk menghadapi persaingan usaha sekaligus mempertahankan eksistensinya secara berkelanjutan (Heniwati et al., 2021).

Salah satu titik krusial perusahaan keluarga adalah suksesi. Perusahaan kasus di DIY mulai menyelaraskan perencanaan suksesi kepemimpinan berbasis kompetensi (siddiq, amanah, fathonah, tabligh) ketimbang sekadar kepemilikan hubungan darah semata. Selain itu, pembagian hasil bisnis dan rencana kewarisan aset perusahaan mulai mengacu pada hukum faraidh dan kesepakatan keluarga berbasis akad syariah, sehingga mencegah potensi perpecahan antaranggota keluarga di masa mendatang. Perusahaan keluarga merupakan bentuk usaha yang mendominasi struktur perekonomian Indonesia, termasuk di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Sebagian besar usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di wilayah ini dikelola secara turun-temurun dengan melibatkan anggota keluarga dalam proses kepemilikan, pengelolaan, hingga pengambilan keputusan strategis. Meskipun demikian, salah satu tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan keluarga adalah proses suksesi kepemimpinan dan pembagian aset keluarga. Tidak sedikit perusahaan keluarga mengalami konflik internal akibat ketidakjelasan mekanisme pewarisan, distribusi kepemilikan, maupun perbedaan persepsi mengenai hak dan tanggung jawab antaranggota keluarga (Miah, 2020).

Selain aspek pembagian aset, nilai syariah juga menekankan pentingnya pengembangan kapasitas generasi penerus. Islam mendorong setiap individu untuk memiliki kompetensi, integritas, serta tanggung jawab dalam mengelola amanah. Oleh sebab itu, proses regenerasi hendaknya dilakukan melalui pembinaan, pendidikan kewirausahaan, transfer pengetahuan, dan pendampingan secara bertahap sebelum calon penerus menerima estafet kepemimpinan. Pendekatan ini akan meningkatkan kesiapan generasi berikutnya dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks (Kartika & Firdaus, 2020). Dengan demikian, integrasi nilai syariah dalam suksesi dan pembagian aset keluarga bukan sekadar implementasi ajaran agama, melainkan merupakan strategi tata kelola yang mampu mendukung keberlanjutan perusahaan keluarga. Bagi UMKM keluarga di Daerah Istimewa Yogyakarta, penerapan prinsip-prinsip syariah diharapkan dapat menciptakan proses regenerasi yang lebih sistematis, pembagian aset yang berkeadilan, serta menjaga keharmonisan keluarga dan keberlangsungan usaha lintas generasi. Pendekatan ini menjadi semakin relevan di tengah meningkatnya kebutuhan akan tata kelola perusahaan keluarga yang profesional, adaptif, dan berlandaskan nilai-nilai etika Islam.

5. Kesimpulan

Implementasi bisnis syariah pada perusahaan keluarga di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) terbukti memberikan landasan yang kokoh bagi keberlanjutan usaha (business sustainability). Penerapan prinsip syariah tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kewajiban agama, tetapi juga memperkuat Socioemotional Wealth (SEW) keluarga melalui peningkatan reputasi, keharmonisan internal, dan kepercayaan pelanggan.

Kunci keberhasilan integrasi ini terletak pada komitmen kepemimpinan keluarga untuk melepaskan transaksi ribawi, membangun budaya kerja berbasis amanah dan keadilan, serta mengelola suksesi kepemimpinan secara akuntabel. Penelitian ini merekomendasikan perlunya pendampingan literasi keuangan dan tata kelola syariah secara berkelanjutan bagi UMKM keluarga di DIY dari pihak akademisi, praktisi, dan pemerintah daerah guna memperkuat ekosistem ekonomi syariah di tingkat lokal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian sehingga tidak hanya berfokus pada UMKM keluarga di Daerah Istimewa Yogyakarta, tetapi juga mencakup berbagai daerah di Indonesia dengan karakteristik sosial, budaya, dan tingkat perkembangan ekonomi yang berbeda. Perluasan konteks penelitian akan meningkatkan generalisasi temuan mengenai implementasi prinsip bisnis syariah pada perusahaan keluarga. Selain itu, penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan mixed methods atau longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai dinamika penerapan prinsip syariah dalam jangka panjang, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi konsistensi implementasinya.

Daftar Pustaka

- Andespa, R., & Fernando, Y. (2023). A systematic review of customer Sharia compliance behaviour in Islamic banks: determinants and behavioural intention. 1013–1034. <https://doi.org/10.1108/JIMA-06-2023-0181>
- Benamraoui, A., & Moussa, T. (2023). Islamic banks' Sharia compliance disclosure: an international evidence. 36(4), 327–348. <https://doi.org/10.1108/ARJ-07-2022-0157>
- Dikici, E. (2021). Governance of religious diversity in Western Europe. 2016. <https://doi.org/10.1177/1468796819832342>
- Fosso Wamba et al. (2025). Unleashing the power of IoT: Transdisciplinary pathways for digital transformation. December.
- Harrison, T., Ansell, J., & Boyd, D. E. (2026). Financial information sources and their impact on the financial self-confidence gap between male and female young adult consumers ☆. 205(November 2025).
- Hasan, A. (2005). The political and institutional blockages to good governance: the case of the Lyari expressway in Karachi. 17(2), 127–141.
- Heniwati, E., Yantiana, N., & Desyana, G. (2021). Financial health of Syariah and non-Syariah banks: a comparative analysis. 12(4), 473–487. <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2020-0216>
- Kartika, T., & Firdaus, A. (2020). Contrasting the drivers of customer loyalty: financing and depositor customer, single and dual customer, in Indonesian Islamic bank. 11(4), 933–959. <https://doi.org/10.1108/JIMA-04-2017-0040>
- Liu, D., Tu, Y., Chen, Z., & Zheng, Y. (2025). Analysis of the synergistic effect of digital financial inclusion and social security on crime governance based on regional differences. 98(October 2024).
- Mahyudin, W. A. (2022). Performance of Islamic banks based on maqā' al-sharī'ah: a systematic review of current research. <https://doi.org/10.1108/JIABR-10-2020-0337>
- Menne, F., Ode, L., Setiawan, A., Palisuri, P., Mattingaragau, A., Waspada, W., Juliana, J., & Nurhilalia, N. (2024). Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity Sharia accounting model in the perspective of financial innovation Trends in Sharia Accounting Publications 10(November 2023).
- Meskovic, A. (2024). Assessing the impact of external determinants on the social performance of Islamic banks. 17(1), 124–145. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-08-2022-0335>
- Miah, M. D. (2020). Murabaha syndrome of Islamic banks: a paradox or product of the system? 11(7), 1363–1378. <https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2018-0067>
- Minaryanti, A. A. (2024). A systematic literature review on the role of sharia governance in improving financial performance in sharia banking. 15(4), 553–568. <https://doi.org/10.1108/JIABR-08-2022-0192>
- Mohd, Z., Juhaida, R., Said, J., & Iskandar, T. (2015). The Effects of Internal Control System, Financial Management and Accountability of NPOs: The Perspective of Mosques in Malaysia. 28(April), 156–162. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01095-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01095-3)
- Narayan, M., Kumar, N., Kumar, V., & Kumari, P. (2025). Development and Sustainability in Economics and Finance Sustainable finance in emerging markets: Adaptive governance and environmental, social, and governance innovation for equitable climate resilience. 8(July).
- Nawaz, T. (2017). Momentum investment strategies, corporate governance and firm performance: an analysis of Islamic banks. 17(2), 192–211. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2016-0052>
- Nguyen, Q. K. (2021). Heliyon Oversight of bank risk-taking by audit committees and Sharia committees: conventional vs Islamic banks. 7(March).
- Pahlevi, R. W. (2022). Mapping of Islamic corporate governance research: a bibliometric analysis. Journal of Islamic Accounting and Business Research. <https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2021-0314>
- Pahlevi, R. W., Alam, M. M., Harjito, D. A., & Said, J. (2022). Implementation of corporate governance principles to support sustainable development goals in Yogyakarta's traditional markets. International Journal of Ethics and Systems. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0116>
- Prasojo, P., Muhfiatun, M., & Syarifah, L. (2025). Conformity of Indonesian Islamic bank CSR practices with maqashid syariah rules. 2015. <https://doi.org/10.1108/JIMA-01-2024-0047>
- Rahayu, S., Hati, H., & Prasetyo, M. B. (2026). Sharia vs non-sharia compliant: which gives much higher financial-based brand equity to the companies listed in the Indonesian stock market? 14(9), 2167–2187. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2021-0251>
- Resmi, S., Pahlevi, R. W., & Sayekti, F. (2022). IMPROVING ENVIRONMENTAL MANAGEMENT LITERACY AND PERFORMANCE OF MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMEs) THROUGH FINANCIAL TRAINING. Procedia Environmental Science, Engineering and Management, 8(4), 931–938.
- Suandi, E., Wahyudi, H., Yoda, T. C., & Reswita, Y. (2025). The influence of Islamic corporate social responsibility implementation and marketing on Islamic bank performance moderated by community religious commitment. 16(4), 1209–1228. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2023-0247>
- Sukmana, R., & Fianto, B. A. (2025). Economic freedom and its subcomponents: effects on Islamic bank performance. 52(5), 951–967. <https://doi.org/10.1108/JES-01-2024-0059>
- Tawfik, O. I. (2025). The impact of Sharia compliance on attracting investments: empirical evidence from GCC. 18(1), 23–48. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-02-2024-0060>
- Viverita, V., Bustaman, Y., & Nastiti, D. (2023). Heliyon Liquidity creation by Islamic and conventional banks during the Covid-19 pandemic. 9(March).
- Wijayanti, R., & Diyanty, V. (2020). Education strategy mix fit, board effectiveness and Indonesian Islamic bank performance. 11(4), 929–944. <https://doi.org/10.1108/JIABR-04-2017-0052>
- Wulandari, D., & Subagio, A. (2015). Consumer Decision Making in Conventional Banks and Islamic Bank based on Quality of Service Perception. 211(September), 471–475. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.062>
- Yudaruddin, R., Soedarmono, W., Adi, B., Fitriani, Z., Mardiany, M., Hendro, A., & Nor, E. (2023). Heliyon Financial technology and bank stability in an emerging market economy. 9(February).
- Zhang, H., Wang, X., & Akhtar, M. W. (2024). Digital transformation, supplier concentration, and CEO financial experience: Unveiling the dynamics of innovation performance in Chinese firms. 442(58).
- Zhang, Q., Wu, W., Xiong, Y., & Hou, H. (2026). Digital finance and global economic governance: How financial technology reshapes transnational cooperation and competition. 89(December 2025).