

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Umum Pengelolaan

a. Pengertian

Pengelolaan berasal dari kata kelola, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti memimpin, mengendalikan, mengatur, dan mengusahakan agar lebih baik, lebih maju, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu. Pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan.¹⁴

Pengelolaan bisa diartikan sebagai manajemen, yaitu suatu proses kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan-penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.¹⁵

Menurut Terry, mengartikan fungsi pengelolaan sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui usaha orang lain.¹⁶ Pengelolaan tidak akan terlepas dari kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam suatu kantor, instansi, maupun organisasi. Manajer yang baik selalu bekerja dengan langkah-langkah manajemen yang fungsional, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol.

¹⁴ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontempore* (Jakarta: Modern English Press, 2002), 695.

¹⁵ Handayani, *Pengantar Studi.*, 9.

¹⁶ George R. Terry, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 168.

Dengan demikian, target yang dituju dengan mudah dapat dicapai dengan baik.

b. Tujuan Pengelolaan

Tujuan pengelolaan adalah segenap sumber daya yang ada seperti: sumber daya manusia, peralatan atau sarana yang ada dalam suatu organisasi dapat digerakkan sedemikian rupa, sehingga dapat menghindarkan dari segenap pemborosan waktu, tenaga dan materi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Pengelolaan dibutuhkan dalam semua organisasi, karena tanpa adanya pengelolaan atau manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Terdapat beberapa tujuan pengelolaan, yaitu:¹⁷

- 1) Untuk pencapaian tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi.
- 2) Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Pengelolaan dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak yang berkepentingan dalam suatu organisasi.
- 3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda, salah satu cara yang umum yaitu efisien dan efektivitas.

¹⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 34.

Tujuan pengelolaan akan tercapai jika langkah-langkah dalam pelaksanaan manajemen di tetapkan secara tepat, langkah-langkah pelaksanaan pengelolaan berdasarkan tujuan sebagai berikut:¹⁸

- 1) Menentukan strategi
- 2) Menentukan sarana dan batasan tanggung jawab
- 3) Menentukan target yang mencakup kriteria hasil, kualitas, dan batasan waktu.
- 4) Menentukan pengukuran pengoperasian tugas dan rencana
- 5) Menentukan standar kerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi
- 6) Menentukan ukuran untuk menilai
- 7) Mengadakan pertemuan
- 8) Pelaksanaan
- 9) Mengadakan penilaian
- 10) Mengadakan review secara berkala
- 11) Pelaksanaan tahap berikutnya, berlangsung secara berulang-ulang

c. Fungsi Pengelolaan

Sedangkan menurut John D. Millet, fungsi pengelolaan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan.¹⁹

Henry Fayol mengemukakan ada 5 fungsi pengelolaan yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Commanding* (pemberian

¹⁸ Irine Diana Wijayanti, *Manajemen* (Yogyakarta: Mitra Cendikia Press, 2008), 59.

¹⁹ Burhanuddin, *Manajemen Pendidikan* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2003), 98-100.

perintah), *Coordinating* (pengkoordinasian), dan *Controlling* (pengawasan).

Sedangkan menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnel membagi fungsi pengolahan menjadi 5, yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Staffing* (kepegawaian), *Directing* (Langsung), dan *Controlling* (pengawasan).

Menurut George R Terry juga mengemukakan fungsi pengelolaan antara lain *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (menggerakkan), dan *Controlling* (pengawasan).²⁰

Dari beberapa definisi diatas dapat dipahami bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan praktek fungsi-fungsi pengelolaan atau manajemen yang berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan individu, lembaga, maupun organisasi atau perusahaan.

d. Pengelolaan yang Baik

Pengelolaan yang baik merupakan pondasi bagi pengembangan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah, perusahaan, serikat pekerja dan organisasi lainnya. Dengan pengelolaan yang baik, hal ini mengindikasikan bahwa organisasi telah memenuhi persyaratan dan memiliki perangkat minimal untuk memastikan *kredibilitas*, *integritas*, dan *otoritas* sebuah institusi dalam membangun aturan, membuat keputusan serta mengembangkan program dan kebijakan yang

²⁰ Athoillah, *Dasar-Dasar.*, 95-96.

merefleksikan pandangan dan kebutuhan anggota. Pengelolaan yang baik merupakan elemen penting untuk memastikan organisasi bekerja sesuai dengan kepentingan anggotanya.

Menurut George R. Terry, menjelaskan bahwa pengelolaan yang baik meliputi:

- 1) Perencanaan (*Planning*) adalah pemilihan fakta-fakta dan usaha menghubungkan fakta satu dengan lainnya, kemudian membuat perkiraan dan peramalan tentang keadaan dan perumusan tindakan untuk masa yang akan datang yang sekiranya diperlukan untuk mencapai hasil yang dikehendaki.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*) diartikan sebagai kegiatan mengaplikasikan seluruh kegiatan yang harus dilaksanakan antara kelompok kerja dan menetapkan wewenang tertentu serta tanggung jawab sehingga terwujud kesatuan usaha dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Penggerakan (*Actuating*) adalah menempatkan semua anggota daripada kelompok agar bisa bekerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi.
- 4) Pengawasan (*Controlling*) diartikan sebagai proses penentuan yang dicapai, pengukuran dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan bilamana perlu mengambil tindakan korektif terhadap aktivitas pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

B. Usaha Konveksi Sablon

Konveksi adalah industri kecil skala rumah tangga yang merupakan tempat pembuatan pakaian jadi seperti kaos, kemeja, celana, jaket, dan sebagainya.²¹ Model pakaian yang diproduksi oleh konveksi biasanya berupa kemeja, kaos, celana, jaket, seragam, busana muslim, dan sebagainya yang dipesan berdasarkan standar yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Dikarenakan produk yang dihasilkan oleh industri konveksi termasuk kedalam salah satu kebutuhan manusia, tidak heran jika kepopuleran bisnis ini terus meningkat. Selain itu, didukung oleh permintaan pasar yang begitu besar sehingga peluang untuk memulai dan mengembangkan usaha konveksi juga besar pula. Untuk dapat membuat pakaian jadi agar bisa segera dipasarkan, maka industri konveksi maupun industri garmen harus melalui beberapa proses terlebih dahulu yang dalam industri konveksi proses ini biasa disebut dengan nama *cut, make, and trim*.

- a. *Cutting* : pembuatan pola / *patron, marker, cutting*, dan *numbering*.
- b. *Making* : menjahit dari awal sampai menjadi bahan siap pakai.
- c. *Trimming* : *washing/dyeing*, buang benang, *ironing/setrika, labeling*, dan *packing*.

Usaha konveksi sangat membutuhkan suatu sistem kerja, dimana sistem kerja merupakan suatu cara kerja dalam pembuatan busana atau pakaian. Sistem kerja ini digunakan untuk memperlancar usaha menjahit dan efisiensi

²¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.web.id/konveksi.html>, di akses pada tanggal 09 Februari 2020, pukul 12.30 WIB.

kerja. Sistem kerja yang biasa dipakai pada usaha konfeksi ada beberapa macam, diantaranya:²²

1) Sistem Bendel

yaitu sistem yang masing-masing karyawannya mengerjakan satu macam ukuran pakaian yang sudah dibendel, misalnya ukuran S atau M saja yang dikerjakan sampai pada tahap penyelesaian.

2) Sistem Lengkap

yaitu sistem yang karyawannya mengerjakan pakaian sampai pada tahap penyelesaian. Jadi setiap karyawannya mengerjakan pekerjaan menjahit dari mulai awal sampai pada menyeterika. Biasanya sistem ini digunakan oleh usaha modiste.

3) Sistem Setengah Jadi

yaitu perusahaan konfeksi menerima pekerjaan dari perusahaan lain dengan bentuk produk setengah jadi. Biasanya sistem ini digunakan oleh pekerja borongan, dimana kain yang sudah dipotong diambil dari perusahaan konfeksi yang kemudian dibawa pulang karyawan untuk dijahit sesuai dengan model.

4) Sistem Borongan

yaitu meneruskan hasil dari perusahaan lain, yang dimana perusahaan ini tinggal melakukan finishing seperti pemberian label yang kemudian siap untuk dijual.

5) Sistem Ban Berjalan

²²Ludviana Dwi Budiastuti, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit Pada Konveksi Amanah Di Gunungpati* (Semarang: Skripsi Diterbitkan Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang, 2011), 11.

yaitu setiap karyawan akan mengerjakan setiap komponen busana atau pakaian saja, misalnya seseorang hanya menjahit bagian krah saja, bagian lengan saja, dan ada bagian yang menyatukan bagian-bagian tersebut. Biasanya sistem ini yang digunakan kenfeksi-konfeksi besar dengan jumlah karyawan yang banyak.

C. Manajemen Syariah

a. Pengertian

Dalam Islam kata manajemen berasal dari bahasa arab yang disebut *idarah* yang sepadan dengan kata *tadbir* yang berarti pengaturan, pengurusan, perencanaan, dan persiapan. Secara istilah, sebagian pengamat mengartikannya sebagai alat untuk merealisasikan tujuan umum. Oleh karena itu mereka mengatakan bahwa manajemen syariah adalah suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan proposal perencanaan, dan pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang berkenan dengan unsur-unsur pokok dalam suatu proyek atau usaha yang sesuai dengan syariah.²³

Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung menjelaskan bahwa manajemen dalam pandangan ajaran islam mengandung pengertian segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Segala sesuatu tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan.

²³ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah* (Yogyakarta: STIM TKPN, 2001), 178.

Hal tersebut merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah Hadist yang diriwayatkan Imam Tabrani,

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara *itqan* (tepat, terarah, jelas dan tuntas)” (HR. Thabrani).²⁴

Manajemen syariah juga menjelaskan tentang perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan serta sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.²⁵ Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku korupsi, kolusi dan nepotisme karena menyadari adanya pengawasan dari Allah yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun buruk. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Zalzalah (99) ayat 7-8:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (٨)

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula”. (Q.S Al-Zalzalah (99) :7-8)²⁶

Berbeda dengan manajemen konvensional, manajemen yang bersumber dari Al-Qur’an dan Hadis nabi (sunnah) ini syarat dengan nilai yang diatur dalam syariat islam. Oleh karena itu, manajemen syariah adalah manajemen yang tidak bebas nilai, karena manajemen syariah tidak hanya

²⁴ Marhum Sayyid Ahmad al-Hasyimi, *Mukhtarul Ahaadis wa al-hukmu al-Muhammadiyah* (Surabaya : Dar an-Nasyr-Misriyyah,tt), 34.

²⁵ Hafidhuddin, *Manajemen.*, 201.

²⁶ Lajnah Pentakhsis, *Mushaf Madinah.*,599.

berorientasi pada kehidupan dunia, tetapi juga berorientasi pada kehidupan akhirat.²⁷

Ahmad Ibrahim Abu Sinn merumuskan 4 (empat) karakteristik dari manajemen syariah, yaitu:²⁸

- 1) Teori manajemen syariah merupakan teori yang konsen dan terkait dengan falsafah sosial masyarakat muslim, dan berhubungan dengan akhlak atau nilai-nilai etika sosial yang dipegang teguh oleh masyarakat muslim (variabel etika sosial).
- 2) Manajemen syariah konsen terhadap variabel ekonomi dan motif materi, dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis individualis (variabel ekonomi-materi).
- 3) Memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritual serta memuliakan manusia untuk berpartisipasi dalam aktivitas manajemen memuliakan segala potensi intelektual, kompetensi dan dimensi spiritual (variabel kemanusiaan).
- 4) Konsen terhadap sistem dan menentukan tanggung jawab dan wewenang, menghormati kekuasaan dan organisasi resmi, menghormati struktur organisasi, dan menuntut ketaatan terhadap kebaikan (variabel perilaku dan sistem).

²⁷ M. Ma'ruf Amin Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), 2.

²⁸ Ahmad Ibrahim Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer terj Dimyauddin Djuwaini* (Jakarta: Rata Grafindo Persada, 2012), 235-236.

b. Syarat Manajemen Syariah

Ada beberapa persyaratan dalam manajemen syariah, yaitu:

- 1) Niat yang ikhlas karena Allah. Suatu perbuatan, walaupun terkesan baik, tetapi jika tidak dilandasi keikhlasan karena Allah, maka perbuatan itu tidak dikatakan sebagai amal sholeh. Niat yang ikhlas hanya dimiliki orang-orang yang beriman.
- 2) Tatacara pelaksanaannya sesuai dengan syariat. Suatu perbuatan yang baik tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syariat, maka tidak dikatakan sebagai amal sholeh.
- 3) Dilakukan dengan kesungguhan. Perbuatan yang dilakukan dengan asal-asalan tidak termasuk amal sholeh. Sudah menjadi anggapan umum bahwa karena ikhlas maka suatu pekerjaan dilaksanakan dengan asal-asalan tanpa kesungguhan. Keikhlasan seseorang dapat dilihat dari kesungguhannya dalam melakukan perbuatannya.²⁹

Manajemen sebenarnya tidak dapat dilepaskan dengan perilaku. Untuk masa yang akan datang manajemen syariah akan diarahkan kepada manajemen perilaku. Arahnya adalah memperbaiki perilaku yang benar dan konsisten, merasa diawasi oleh Allah ketika melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga tanggung jawab bukan hanya kepada pemimpin, tetapi Allah SWT. Dalam manajemen syariah aspek tauhid sangatlah kuat sehingga seseorang akan benar dan jujur ketika tidak diawasi oleh manusia

²⁹ Didin, *Manajemen Syariah.*, 6.

c. Implementasi Syariah Dalam Fungsi Manajemen

Manajemen syariah berperan pada cara pandang dalam implementasi manajemen. Dimana standar yang diambil dalam setiap fungsi manajemen terikat dengan hukum-hukum syara'. Fungsi manajemen sebagaimana kita ketahui ada empat yang utama yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

1) Implementasi Syariah dalam Perencanaan

Berikut ini adalah beberapa implementasi syariah dalam fungsi perencanaan, yaitu:³⁰

a) Perencanaan Bidang SDM

Perencanaan utama bidang SDM adalah penetapan standar perekrutan SDM. Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan profesionalisme yang harus dimiliki oleh seluruh komponen SDM perusahaan. Kriteria profesional menurut syariah adalah harus memenuhi 3 unsur, yaitu *kafa'ah* (ahli bidangnya), *amanah* (bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab), dan *himmatul 'amal* (memiliki etos kerja yang tinggi).

b) Perencanaan Bidang Keuangan

Permasalahan utama bidang keuangan adalah penetapan sumber dana dan alokasi pengeluaran. Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan syarat kehalalan dana, baik sumber

³⁰ M. Ismail Yusanto & M.K Widjajakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syariah* (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), 84.

masukannya maupun alokasinya. Maka, tidak pernah direncanakan misalnya, peminjaman dana yang mengandung unsur riba, atau pemanfaatan dana yang menyimpang dari syariat islam.

c) Perencanaan Bidang Operasi/Produksi

Implementasi syariah pada bidang ini berupa penetapan bahan masukan produksi dan proses yang akan dilangsungkan. Dalam industri pangan, maka masukannya adalah bahan pangan yang telah dipastikan kehalalannya. Sementara proses produksinya ditetapkan berlangsung secara aman dan tidak bertentangan dengan syariah.

d) Perencanaan Bidang Pemasaran

Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan segmentasi pasar, *targering* dan *positioning*, juga termasuk promosi. Dalam promosi tidak melakukan kebohongan, penipuan atau hal-hal yang melanggar syariat islam.

2) Implementasi Syariah Dalam Pengorganisasian

Implementasi syariah pada pengorganisasian, terutama tampak pada aspek pengelolaan SDM, yaitu:³¹

a. Alokasi SDM

Alokasi SDM dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip profesionalisme (*amanah, kafa'ah, dan himmah*) serta di tentukan oleh aqad yang dibuat sebelumnya. Harus dihindarkan penempatan

³¹ Ibid., 109.

SDM yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahliannya dan dengan aqad yang telah dibuat. Yang pertama akan menyebabkan timbulnya kekacauan karena pekerjaan ditangani oleh orang yang bukan ahlinya, dan yang kedua bertentangan dengan keharusan akan kesesuaian aqad dan pekerjaan.

b. Kejelasan tugas dan wewenang

Kejelasan tugas dan wewenang masing-masing bidang yang diterima oleh para SDM pelaksana berdasarkan kesanggupan dan kemampuan masing-masing sesuai dengan aqad pekerjaan tersebut.

c. Penempatan Budaya Organisasi

Penetapan budaya organisasi bahwa setiap interaksi anatar SDM adalah hubungan muamalah yang mengacu pada *amar ma'ruf* dan *nahi munkar*.

3) Peran Syariah Dalam Pengarahan

Berikut ini adalah beberapa implementasi syariah dalam fungsi pengarahan adalah merupakan tugas utama dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan sebagai pembimbing, pengarahan, pemberi solusi, fasilitator, maka implementasi syariah dalam fungsi pengarahan dapat dilaksanakan pada dua fungsi utama dari kepemimpinan itu sendiri, yaitu pertama, fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi) yang mencakup pemberian pendapat, informasi dan solusi dari suatu permasalahan yang tentu saja selalu disandarkan syariah yakni dengan di dukung oleh adanya dalil, argumentasi yang

kuat. Fungsi ini diarahkan juga untuk dapat memberikan motivasi ruhiyah kepada SDM organisasi. Kedua, yaitu fungsi sosial (fasilitator) yang berhubungan dengan interaksi antar anggota komunitas dalam menjaga suasana kebersamaan tim agar tetap sebagai tim.³²

4) Peran Syariah dalam pengawasan

Fungsi manajerial pengawasan adalah untuk mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan bahwa tujuan organisasi disemua tingkat dan rencana yang di desain untuk mencapainya, sedang dilaksanakan. Pengawasan membutuhkan prasyarat adanya perencanaan yang jelas dan matang serta struktur organisasi yang tepat.

Dalam konteks ini, implementasi syariah diwujudkan melalui tiga pilar pengawasan, yaitu:

- a. Ketaqwaan individu. Seluruh personel SDM perusahaan dipastikan dan dibina agar menjadi SDM yang bertaqwa.
- b. Kontrol anggota. Dengan suasana organisasi yang mencerminkan formula team, maka proses keberlangsungan organisasi selalu mendapatkan pengawalan dari para SDM-nya agar sesuai dengan arah yang telah ditetapkan.

³² Ibid., 121.

c. Penerapan (supremasi) aturan. Organisasi ditegakkan dengan aturan main yang jelas dan transparan serta tentu saja tidak bertentangan dengan syariah.³³

d. Prinsip- Prinsip (kaidah) dan Teknik Manajemen Dalam Islam

Beberapa prinsip atau kaidah dan teknik manajemen yang ada relevansinya dengan Al-Qur'an atau hadist antara lain sebagai berikut:

1. Prinsip *Amar Ma'ruf Nahi Munkar*

Setiap muslim wajib melaksanakan perbuatan yang *ma'ruf*, *ma'ruf*, yaitu perbuatan yang baik dan terpuji seperti tolong-menolong, meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sedangkan perbuatan *munkar* (keji) seperti korupsi, pemborosan dan sebagainya harus di jauhi. Menyeru kepada kebajikan (*amar ma'ruf*) dan mencegah kemungkaran (*nahi munkar*) adalah wajib sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ali Imron (3) ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

“Dan Hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang *ma'ruf* dan mencegah dari yang *munkar*, merekalah orang-orang yang beruntung”.(QS. Ali Imron (3) : 104)³⁴

Pada ayat tersebut diperintahkan agar supaya di antara umat islam ada segolongan umat yang terlatih di bidang dakwah yang dengan tegas menyerukan kepada kebaikan, menyuruh kepada yang baik dan

³³ Ibid., 148.

³⁴ Lajnah Pentakhsis, *Mushaf Madinah.*,63.

mencegah dari yang keji. Untuk melaksanakan prinsip tersebut, ilmu manajemen harus dipelajari dan dilaksanakan secara sehat, baik secara bijak maupun ilmiah.³⁵

2. Kewajiban menegakkan kebenaran

Ajaran islam adalah metode ilahi untuk menegakkan kebenaran dan menghapuskan kebatilan, dan untuk menciptakan masyarakat yang adil, sejahtera serta diridhai Tuhan. Kebenaran (*haq*) menurut ukuran dan norma islam, antara lain tersirat di dalam firman Allah SWT QS. Al-Isra'(17) ayat 81:

وَقُلْ جَاءَ الْحَقُّ وَزَهَقَ الْبَاطِلُ ۚ إِنَّ الْبَاطِلَ كَانَ زَهُوقًا ﴿٨١﴾

Dan katakanlah: “yang benar telah datang dan yang batil telah lenyap”. Sesungguhnya yang batil itu adalah sesuatu yang pasti lenyap.(QS. Al-Isra' (17): 81)³⁶

Manajemen sebagai suatu metode pengelolaan yang baik dan benar, untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan dan menegakkan kebenaran. Menegakkan kebenaran adalah metode Allah yang harus ditaati oleh manusia. Dengan demikian manajemen yang disusun oleh manusia untuk menegakkan kebenaran itu menjadi wajib.

3. Kewajiban Menegakkan Keadilan

Keadilan merupakan satu prinsip fundamental dalam ideologi islam. Pengelolana keadilan seharusnya tidak sepotong-potong, tanpa

³⁵ Veithzal Rivai, *ISLAMIC BANKING: Sebuah Teori, Konsep, dan Aplikasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 478.

³⁶ Lajnah Pentakhsis, *Mushaf Madinah.*,290.

mengacu kepada status sosial, kelas dan keyakinan religius seseorang. Hukum syariah mewajibkan kita menegakkan keadilan, kapan dan di manapun. Allah berfirman dalam QS. An-Nisa' (4) ayat 58:

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

“ Apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil”.(QS. An-Nisa' (4): 58)³⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa semua perbuatan harus dilakukan dengan adil. Adil dalam menimbang, bertindak, dan menghukum. Adil itu dilakukan di manapun dan dalam keadaan apapun, baik di waktu senang maupun di waktu susah. Setiap muslim harus adil kepada dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kewajiban Menyampaikan Amanah

Allah dan Rasul-Nya memerintahkan kepada setiap muslim untuk menunaikan amanah. Kewajiban menunaikan amanah terdapat dalam firman Allah SWT QS. An-Nisa' (4) ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

“sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya”.(QS. An-Nisa' (4): 58)³⁸

Ayat ini mengandung pengertian bahwa Allah memerintahkan agar selalu menunaikan amanat perorangan. Mengenai kewajiban menunaikan amanah di bidang muamalah seperti manajer perusahaan

³⁷ Lajnah Pentakhsis, *Mushaf Madinah.*,87.

³⁸ *Ibid.*,87.

adalah pemegang amanah dari pemegang sahamnya, yang wajib mengelola perusahaan dengan baik, sehingga menguntungkan pemegang saham dan memuaskan konsumennya.

Sebaliknya orang-orang yang menyalah-gunakan amanah (berkhianat) adalah berdosa di sisi Allah, dan dapat dihukum di dunia maupun di akhirat.

Hak dan kewajiban seseorang dalam manajemen secara tegas diatur di dalam hukum syariah yang dinyatakan dengan dalil dan nash dalam al-Qur'an dan al- Hadist. Prinsip-prinsip manajemen yang terdapat di dalam al- Qur'an dan al- Hadist tidak menemui kejanggalan, sehingga sewajarnya diterapkan dalam praktik. Islam memberikan keluwesan untuk ber-*ijtihad*. Dengan peralatan dalil *nash* al-Qur'an dan al-Hadist yang ditunjang oleh kemampuan ilmu pengetahuan modern, seorang manajer akan dapat ber-*ijtihad* sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan.³⁹

³⁹ M. Ismail Yusanto, *Manajemen Strategis.*, 482-483.