

BAB II

MOTIVASI KERJA DAN MANAJEMEN SYARIAH

A. Motivasi Kerja Dalam Islam

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian apabila orang-orang didorong maka mereka hanya mengadakan reaksi terhadap tekanan. Mereka bertindak karena mereka merasa bahwa mereka harus melakukan demikian, akan tetapi apabila mereka dimotivasi maka mereka mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena mereka mengetahui tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.¹

Adapun motivasi dalam buku Veithzal Rivai adalah:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam rangka mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku pelajaran. Motivasi sebenarnya pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²

Dalam Islam kerja merupakan kegiatan pokok dari aktivitas kegiatan kemanusiaan yang dapat dibagi ¹³ jadi sejumlah dimensi yaitu:

¹Anggta IKAPI, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 1995), 145.

²Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindi Persada, 2004), 455.

a. Dimensi fisiologis

Yaitu dimensi yang memandang bahwa manusia bukanlah mesin.

b. Dimensi psikologis

Yaitu suatu dimensi kerja disamping merupakan suatu beban, juga merupakan suatu kebutuhan. Betapapun kayanya seseorang pasti akan memerlukan pekerjaan. Dengan demikian bekerja juga merupakan upaya mengembangkan kepribadian. Manusia tanpa kerja akan menimbulkan krisis kepribadian. Bahkan, tidak jarang orang menjadi stres karena sulit mendapatkan pekerjaan.

c. Dimensi ikatan sosial dan kelompok

Yaitu dengan pekerjaannya seseorang akan memperoleh teman-teman tempat berkumpul, berdiskusi, menghalau kesepian atau melakukan aktivitas lain yang sangat besar artinya bagi kehidupannya sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial.

d. Dimensi kekuasaan ekonomi

Dimensi ini memiliki tiga aspek: pertama, bahwa kekuasaan dan wewenang pribadi dalam bekerja selalu ada, dalam organisasi kerja pekerjaan harus disusun sedemikian rupa sehingga ada jadwal, jelas pendelegasian wewenang. Kedua, bahwa pekerjaan merupakan sumber mata pencaharian seseorang, dengan adanya sumber penghasialan inilah seseorang dapat hidup mandiri dan dapat menghidupi keluarganya. Ketiga, bahwa setiap orang dalam pekerjaan akan memberikan sumbang berdasarkan apa yang sudah mereka lakukan, bagaimanapun rendahnya jabatan seseorang pasti akan dapat memberikan sumbangterhadap tujuan yang hendak dicapai dalam organisasi kerja, bila berwiraswasta maka akan mendapat hasil sesuai produktivitasnya.³

³Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 72.

Menurut Martin Handoko motivasi merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.⁴ Dan menurut M. Utman Najati seperti yang dikutip oleh Shaleh mendefinisikan motivasi merupakan kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu.⁵

2. Teori Motivasi

Teori Keseimbangan (Covey)

Teori ini terangkum dalam empat kebutuhan: ruh, jasad, akal dan perasaan. Covey menegaskan keharusan untuk menciptakan keseimbangan (*balance*) dalam memenuhi empat kebutuhan pokok tersebut. Kunci utama untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini adalah dengan interaksi dan memberikan sesuatu kepada yang berhak menerimanya.

Covey menegaskan bahwa manusia memiliki empat kekuatan:

- a. Mengenal diri sendiri (kekuatan kepribadian)
- b. Nurani yang hidup (kekuatan iman)
- c. Kemauan yang independen (kekuatan respons)
- d. Fantasi yang kreatif (kekuatan akal)

Covey menegaskan bahwa keseimbangan yang dituntut tidak hanya diantara empat kebutuhan tersebut, melainkan juga diantara keempat kebutuhan tersebut, covey juga menegaskan bahwa sistem motivasi di dalam institusi manapun, baik yang khusus maupun yang umum harus memperhatikan tercapainya keseimbangan yang diharapkan dalam rangka merealisasikan dorongan dan

⁴Martin Handoko, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*, (Yogyakarta: KANISIUS,1992) 9.

⁵Abdul Rahman Shaleh, *PSIKOLOGI Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta:Kencana,2004) 183.

motivasi yang besar, yang pada akhirnya akan menghasilkan tingkat kinerja dan produktifitas yang tinggi.⁶

Manusia secara sederhana memiliki tiga unsur dalam dirinya yaitu, jasad, akal, dan hati. Jasad memiliki kebutuhan yang dipuaskan dan bersifat fisik. Rasulullah mengajarkan bahwa pada jasad harus diberikan hak-haknya. Mata punya hak, kalau mengantuk harus tidur, badan punya hak kalau lelah harus beristirahat dan ini dipuaskan dengan memberi istirahat saat dalam bekerja. Akal membutuhkan ilmu pengetahuan, sedangkan hati membutuhkan agama (*spiritualitas*). Secara lebih lengkap maka Allah SWT dalam menciptakan manusia menganugrahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agaman nyawa, akal, keturunan dan harta.⁷ Dalam islam kebutuhan manusia juga mempunyai tingkatan-tingkatan yang berbeda yang berarti mempunyai konsekuensi pula dalam penentuan prioritas pemenuhannya.

Konsep kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) dalam islam adalah sesuatu yang berbeda. Dalam teori ekonomi yang biasa kita kenal adalah keinginan yang merupakan fokus yang timbul dari hasrat naluri manusia. Konsep keinginan merupakan konsep bebas nilai, sedangkan islam mengutamakan kebutuhan dan keinginan termasuk dalam bekerja. Secara lebih lengkap maka Allah SWT dalam menciptakan manusia menganugrahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan dan harta.

1. Agama, kebutuhan kepada Tuhan selalu ada pada diri setiap manusia disadari ataukah tidak.

⁶Thariq Muhammad As-Suwaidan, Faishal Umar Basyarahil, *Memproduksi Pemimpin Hebat Sebuah Kristalisasi Teori Islam Tentang Leadership (Kepemimpinan)*, Terj. Najib Junaidi (Surabaya:Pustaka Yassir, 2009) 106

⁷Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 191-192

2. Kehidupan, kebutuhan hidup yang diperlukan jasad misalnya makan, rumah, dan pakaian.
3. Akal atau intelektualitas hal ini dapat ditafsirkan dengan selalu belajar, mengasuh kecerdasan diri.
4. Keturunan, manusia secara naluri membutuhkan keturunan yang akan menjadi kebanggaan, dan kebahagiaan. Dipercaya Allah untuk membesarkan amanahnya.
5. Harta atau *property*.⁸

Jika kelima kebutuhan dasar pada manusia itu terpenuhi, dapat dipastikan individu akan mendapat ketenangan batin sehingga berpengaruh pada produktifitas kerjanya.

Upaya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan di atas, merupakan faktor-faktor yang mendorong manusia untuk bekerja dalam prespektif Islam, dimana seorang muslim pasti menginginkan kebahagiaan dunia dan akhirat yang tercermin Q.S. Al-Baqarah ayat 201 :

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا
عَذَابَ النَّارِ

*Artinya: Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: “Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka”.*⁹

⁸Ibid.,191-192.

⁹ Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 31.

Beragam-macam penafsiran ulama tentang makna *hasanah* atau kebaikan tersebut. Kebaikan di dunia meliputi keselamatan, kesehatan, anak dan istri yang sholeh, nama baik dan lain sebagainya. Namun bagi kaum mukmin tidak cukup mencapai kebahagiaan didunia saja, melainkan bagaimana segala yang menyenangkan di dunia berakibat menyenangkan di hari kemudian. Seperti terbebas dari rasa takut diakhirat, hisab yang mudah, masuk surga, dan mendapat ridho-Nya.¹⁰ Jalan untuk menuju ridho-Nya adalah dengan melakukan pekerjaan secara profesional sesuai kode etik perusahaan dan syariat Islam.

Dalam motivasi bekerja itu setiap manusia akan gigih dan giat untuk melakukan pekerjaannya. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerjanya. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja bukan karena imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit. Seperti yang tercantum dalam Al-Quran surat An najm ayat 39-41 sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ۚ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ۖ ثُمَّ يُجْزَاهُ

الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ۝٤١

*Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.*¹¹

¹⁰ Lihat lebih jauh pada *Tafsir Al-Misbah* oleh M.Quraish Shihab (Jakarta: Lentera Hati, 2000), 412.

¹¹Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. (Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 527.

Dalam motivasi kerja secara Islam, Islam hanya mengenal konsep tawakal kepada Allah, tetapi sama sekali tidak menerima fatalisme yaitu jalan yang negatif dalam kehidupan, yaitu bersikap menunggu tanpa berusaha. Islam memotivasi kerja dengan sikap tawakal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan dunia dan akhirat, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan.

Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dan kenikmatan yang baik dapat berubah menjadi ibadah jika disertai dengan niat yang tulus untuk menjaga anugerah hidup dan memanfaatkannya, serta menghormati kehendak pemberinya. Jika iman merupakan ruh dan rahasia amal, maka amal merupakan tubuh dan bentuk iman. Memisahkan keduanya menghasilkan bentuk kehidupan yang timpang. Orang yang beriman tetapi tidak bekerja, maka ia hidup dalam kehampaan dan kelumpuhan, tidak ada hasil kongkret dalam hidupnya, dan tidak ada tanda-tanda keimanannya. Sebaliknya, orang yang bekerja tanpa iman akan hidup seperti robot dan tidak mampu merasakan eksistensi nilai-nilai dibalik penciptaannya. Islam menetapkan bahwa amal tanpa iman adalah perjuangan sia-sia, bagaikan debu yang berhamburan ditiup angin kencang. Allah SWT berfirman dalam Q.S Ibrahim ayat 18:

مَثَلُ الَّذِينَ كَفَرُوا بِرَبِّهِمْ^ط أَعْمَلُهُمْ^ط كَرَمَادٍ أُشْتَدَّتْ بِهِ الرِّيحُ فِي يَوْمٍ عَاصِفٍ^ط لَا يَقْدِرُونَ مِمَّا كَسَبُوا عَلَى شَيْءٍ ذَٰلِكَ هُوَ الضَّلَالُ الْبَعِيدُ

Artinya: Orang-orang yang kafir kepada Tuhannya, amalan-amalan mereka adalah seperti Abu yang ditiup angin dengan keras pada suatu hari yang berangin kencang. mereka tidak dapat mengambil manfaat sedikitpun dari apa yang telah mereka usahakan (di dunia). yang demikian itu adalah kesesatan yang jauh.¹²

¹²Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemah*, (Bandung: Ali-Art, 2005), 258.

Islam menetapkan pekerjaan bagi seorang muslim sebagai hak dan sekaligus kewajiban, Islam menganjurkan bekerja dan memerintahkan agar pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Rasulullah SAW. berpesan agar para pimpinan tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerja di luar kemampuannya.

3. Tujuan Kerja Menurut Islam

Bekerja bagi umat Islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi saja, lebih dari itu bekerja adalah untuk beribadah, secara umum tujuan yang ingin dicapai melalui kerja adalah:

- a. Memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga

Tanpa kerja orang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup baik kebutuhannya maupun keluarganya. Orang harus bertanggung jawab untuk memenuhi itu. Seperti dijelaskan pada QS. An-Nisa' ayat 34

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا
أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَأَلْصَلِحَاتُ قَنِتَتْ حَفِظَتْ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ
وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَأَهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَأَضْرِبُوهُنَّ
فَإِنْ أَطَعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا ٣٤

Artinya: Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. sebab itu Maka wanita yang saleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka).wanita-wanita yang kamu khawatirkan nusyuznya, Maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. kemudian jika mereka mentaatimu, Maka janganlah

*kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha besar.*¹³

b. Memenuhi ibadah dan kepentingan sosial

Dengan hal ini usaha yang diperoleh dari kerja keras itu kemudian manusia dapat menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya seperti membayar zakat, dan pergi menunaikan ibadah haji. Disamping nilai ibadah semacam itu, harta juga memiliki nilai sosial misalnya untuk menyantuni anak-anak yatim, orang-orang fakir miskin, orang-orang yang lemah serta dapat membantu pembangunan fasilitas di jalan Allah seperti sekolah-sekolah Islam, pondok pesantren, masjid dan sebagainya.¹⁴ Seperti dijelaskan pada QS. Al-Baqarah ayat 177.

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ
مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَعَاتَى
أَمْوَالٍ عَلَىٰ حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ
وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَعَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُؤْمِنِينَ بِعَهْدِهِمْ
إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ ۗ أُولَٰئِكَ
الَّذِينَ صَدَقُوا ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ۝١٧٧

Artinya: Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang

¹³Ibid.,85.

¹⁴Hasan, *Manajemen*,73.

*menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.*¹⁵

Prinsip yang ditegakkan Islam dalam mengatur masyarakat ialah setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.

Dalam Islam yang harus dimotivasi oleh seorang pemimpin kepada karyawan adalah:

1. Memotivasi untuk meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja. Etos kerja menurut Geerts adalah sikap mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Dampak lain dari pemikiran bahwa bekerja merupakan kebutuhan adalah meningkatkan minat karyawan untuk terus mengembangkan dirinya. Akibatnya akan timbul suasana untuk berlomba-lomba secara sehat untuk mengembangkan perusahaan.
2. Seorang pemimpin juga harus memotivasi unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Oleh karena itu, perlu diselenggarakan program sekolah atau mengikuti pendidikan bagi karyawan. Hanya saja, program pendidikan karyawan itu harus jelas. Jangan seperti buah perusahaan yang menyekolahkan bawahannya tanpa ada mekanisme yang jelas. Hanya orang-orang yang dekat dengan pemimpin saja yang mendapat kesempatan untuk sekolah. Akibatnya, karyawan-karyawan lain yang sudah merasa banyak jasanya dan lebih senior, keluar dari perusahaan itu.
3. Yang perlu dimotivasi kepada seorang karyawan adalah unsur ibadahnya. Kegiatan ibadah para karyawan perlu mendapatkan prioritas utama. Seseorang

¹⁵Departemen Agama, *Al-qur'an*, 28

yang tidak banyak ibadahnya akan cenderung lalai dalam pekerjaan. Oleh karena itu, target dalam pembinaan ibadah adalah tumbuh sebuah kesadaran bahwa segala yang dilakukannya dalam pekerjaan itu tak lepas dari pengawasan Allah SWT. Jenis pengawasan inilah yang paling kuat. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki karyawan-karyawan yang termotivasi, baik dari segi etos kerja, pengetahuan, ketrampilan, maupun ibadahnya.

4. Yang perlu dimotivasi seorang pemimpin kepada karyawan adalah kejujuran. Untuk menumbuhkan sikap jujur ini, karyawan harus diyakinkan bahwa dengan kejujuran, bisnis akan jauh lebih mudah. Dengan kejujuran, bisnis jauh lebih sehat dan lebih baik.¹⁶

4. Agar Bekerja Bernilai Ibadah

Telah dijelaskan bahwa Islam mendorong umatnya untuk bekerja, hidup dalam kemuliaan dan tidak menjadi beban orang lain. Islam juga memberi kebebasan dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kecenderungan dan kemampuan setiap orang. Namun demikian, Islam mengatur batasan-batasan, meletakkan prinsip-prinsip dan menetapkan nilai-nilai yang harus dijaga oleh seorang muslim, agar kemudian aktifitas bekerjanya benar-benar dipandang oleh Allah sebagai kegiatan ibadah yang memberi keuntungan berlipat di dunia dan di akhirat. Berikut ini adalah batasan-batasan tersebut:

- a. Pekerjaan yang dijalani harus halal dan baik. Allah berfirman pada QS. Al-Baqarah ayat 172:

¹⁶Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 133.

الَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِلَّهِ وَالرَّسُولِ مِنْ بَعْدِ مَا أَصَابَهُمُ الْقَرْحُ لِلَّذِينَ أَحْسَنُوا
مِنْهُمْ وَاتَّقُوا أَجْرٌ عَظِيمٌ ١٧٢

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.¹⁷

Untuk mendapatkan rizki dan mencapai kemakmuran, tidak perlu meninggalkan moral. Manusia harus pandai bersyukur, artinya antara lain mampu melihat potensi dan kesempatan yang terbuka (karena rizki Allah itu tidak terhitung jumlahnya). Manusia tidak boleh mengabdikan kepada nafsunya yang merupakan manifestasi dari langkah-langkah setan, melainkan harus mengabdikan kepada Allah, mengabdikan kepada Allah tak lain adalah mencari rizki secara baik dan etis. Itulah dasar moral ekonomi orang-orang beriman yang mengorientasikan sikap dan tindakan bisnisnya hanya kepada Allah¹⁸.

Setiap muslim diperintahkan untuk makan yang halal-halal saja serta hanya memberi dari hasil usahanya yang halal, agar pekerjaan itu mendatangkan kemaslahatan dan bukan justru menimbulkan kerusakan. Itu semua tidak dapat diwujudkan, kecuali jika pekerjaan yang dilakukannya termasuk kategori pekerjaan yang diharamkan oleh Islam. Maka tidak boleh bagi seorang muslim bekerja dalam bidang-bidang yang dianggap oleh Islam sebagai kemaksiatan dan akan menimbulkan kerusakan. Diantara bentuk pekerjaan yang diharamkan oleh Islam adalah membuat patung, memproduksi khamr dan jenis barang yang memamukkan lainnya, berjudi atau bekerja dalam pekerjaan yang mengan-dung unsur judi, riba, suap-menyuap, sihir, ternak babi, mencuri, merampok, menipu dan memanipulasi dan begitu pula

¹⁷Departemen Agama, *Al-qur'an*, 27

¹⁸Hasan, *Manajemen*., 91.

seluruh pekerjaan yang termasuk membantu perbuatan haram seperti menjual anggur kepada produsen arak, menjual senjata kepada orang-orang yang memerangi kaum muslimin, bekerja di tempat-tempat maksiat yang melalaikan dan merusak moral manusia dan lain sebagainya.

- b. Bekerja dengan profesional dan penuh tanggungjawab. Islam tidak memerintahkan umatnya untuk sekedar bekerja, akan tetapi mendorong umatnya agar senantiasa bekerja dengan baik dan bertanggungjawab.

Yang dimaksud dengan profesional dalam bekerja adalah, merasa memiliki tanggungjawab atas pekerjaan tersebut, memperhatikan dengan baik urusannya dan berhati-hati untuk tidak melakukan kesalahan.

- c. Ikhlas dalam bekerja, yaitu meniatkan aktifitas bekerjanya tersebut untuk mencari ridho Allah dan beribadah kepada-Nya. Niat sangat penting dalam bekerja. Jika kita ingin pekerjaan kita dinilai ibadah, maka niat ibadah itu harus hadir dalam sanubari kita. Segala lelah dan setiap tetesan keringat karena bekerja akan dipandang oleh Allah sebagai ketundukan dan amal shaleh disebabkan karena niat. Untuk itulah, jangan sampai kita melupakan niat tersebut saat kita bekerja, sehingga kita kehilangan pahala ibadah yang sangat besar dari pekerjaan yang kita jalani itu.

- d. Tidak melalaikan kewajiban kepada Allah. Bekerja juga akan bernilai ibadah jika pekerjaan apa pun yang kita jalani tidak sampai melalaikan dan melupakan kita dari kewajiban-kewajiban kepada Allah. Sibuk bekerja tidak boleh sampai membuat kita meninggalkan kewajiban. Shalat misalnya. Ia adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim. Maka, jangan sampai kesibukan bekerja mencari karunia Allah mengakibatkan ia meninggalkan shalat walau pun hanya satu kali. Begitu pula dengan kewajiban

yang lainnya, seperti zakat, puasa, haji, bersilaturahmi dan ibadah-ibadah wajib lainnya.¹⁹

Itulah beberapa prinsip dan etika penting yang harus dijaga oleh siapa saja yang tengah bekerja untuk mencukupi diri dan keluarga yang berada dalam tanggungannya. Bekerja adalah tindakan mulia. Keuntungan dunia dapat diraih dengannya. Namun bagi seorang muslim, hendaknya bekerja menjadi memiliki keuntungan ganda, keuntungan di dunia dengan terkumpulnya pundi-pundi kekayaan, dan di akhirat dengan pahala melimpah dan kenikmatan surga karena nilai ibadah yang dikandungnya.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai keimanan dan ketauhidan yang sesuai Al-Qur'an dan hadis.

Jadi motivasi kerja dalam manajemen syariah adalah mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya yang sesuai dengan ajaran Islam yaitu Al-Qur'an, Hadis dan rasionalisme.

Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqul-khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Dengan pekerjaan manusia akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu karena terpenuhi kebutuhannya.

Bekerja bagi umat Islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi belaka, lebih dari itu bekerja untuk beribadah. Bekerja akan

¹⁹Sabilul Ilmi, "Muamalah Islam", <https://sabilulilmi.wordpress.com/2013/11/02/mencari-nilai-ibadah-dalam-bekerja/.html>, di akses pada tanggal 25 Januari 2015

memberikan hasil. Hasil inilah yang memungkinkan orang dapat makan, berpakaian, tinggal disebuah rumah. Memberi nafkah keluarga dan menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik.

B. Manajemen Syariah

1. Pengertian Manajemen Syariah

Manajemen menurut bahasa arab disebut *idarah* yang sepadan dengan kata *tadbir* yang berarti pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan. Secara istilah, sebagian pengamat mengartikannya mengatakan bahwa manajemen syari'ah adalah suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan, dan pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang berkenaan dengan unsur-unsur pokok dalam suatu proyek/usaha yang sesuai dengan syari'ah.²⁰

Kata manajemen dalam bahasa arab adalah *idarayah* yang berarti keliling atau lingkaran, pada konteks bisnis bisa dimaknai bahwa bisnis berjalan pada siklusnya, sehingga manajemen bisa diartikan kemampuan manajer yang membuat bisnis berjalan sesuai rencana, Amin mendefinisikan manajemen dalam perspektif Islam adalah melaksanakan keridhaan Tuhan melalui orang.²¹

Teori manajemen Islam menyelesaikan persoalan kekuasaan dalam manajemen, tidak ada perbedaan antara pemimpin dan karyawan. perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggung jawab. Atasan dan bawahan saling bersekutu tanpa ada pertentangan dan perbedaan kepentingan. Tujuan dan harapan mereka adalah sejenis dan akan diwujudkan bersama.²²

²⁰Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah* (Yogyakarta: STIM TKPN, 201), 178.

²¹Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 66

²²Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 249

Manajemen syari'ah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan.²³ Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi, nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari Allah yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun yang buruk. Sebagaimana firman Allah SWT pada QS. Al-Zalzalah : 7-8 :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ^٧ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ^٨

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula".²⁴

Berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai tauhid. Orang-orang yang menerapkan manajemen konvensional tidak merasa adanya pengawasan melekat, kecuali semata-mata pengawasan dari pemimpin atau atasan. Setiap kegiatan dalam manajemen syari'ah diupayakan menjadi amal sholeh yang bernilai abadi. Manajemen syari'ah membahas perilaku yang diupayakan menjadi amal sholeh yang bernilai abadi (di akhirat).²⁵ Seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an pada QS Al-Baqarah ayat 201:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ

النَّارِ^{٢٠١}

²³Hafidhuddin, *Manajemen.*, 5.

²⁴Departemen Agama, *Al-qur'an* ,.600.

²⁵Hafidhuddin, *Manajemen.*, 5.

Artinya: Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka"²⁶

Para penguasa atau pengusaha harus melaksanakan dan menjalankan kewajiban manajemen yang baik dan sehat. Manajemen yang baik harus memenuhi syarat-syarat yang tidak boleh ditinggalkan demi mencapai hasil tugas yang baik. Oleh karena itu para penguasa atau pengusaha wajib mempelajari ilmu manajemen. Apalagi bila prinsip atau tehnik manajemen itu terdapat atau diisyaratkan dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits.

Manajemen syariah adalah pengelolaan perilaku sumber daya manusia yang terkait dengan nilai keimanan dan ketauhidan yang sesuai dengan ajaran syariah dan diharapkan perilakunya akan terkendali dari perbuatan yang dilarang oleh ajaran syariah.

2. Perbedaan Manajemen Konvensional Dan Manajemen Syariah

Perbedaan manajemen konvensional dan manajemen syariah adalah sebagai berikut:

- a. Dari segi konsep manajemen konvensional terdiri dari:
 1. Memanfaatkan sumber daya untuk memperoleh hasil yang maksimal.
 2. Memisahkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi terutama dalam hal ibadah (sekuler).

Sedangkan konsep manajemen syariah terdiri dari:

²⁶Departemen Agama, *Al-qur'an*, 32

1. Memanfaatkan sumber daya dengan prinsip-prinsip Islam *tauhid*, *nubuwwah* dan *khilafah*.
 2. Terjadinya kesatuan antara pekerjaan dengan kehidupan (beribadah dan bekerja).
- b. dari segi sumber atau dasarnya manajemen konvensional terdiri dari:
- 1) Rasionalisme
 - 2) Empirisme
- Dari segi sumber atau dasarnya manajemen syariah terdiri dari:
- 1) Al Quran
 - 2) Al Hadist
 - 3) Rasionalisme
- c. Dari segi perekrutan pada manajemen konvensional yaitu mencari pelamar yang potensial secara kualitas sedangkan manajemen syariah mencari pelamar yang kompeten secara kualitas dan religius (sholat, zakat dan pilar-pilar Islam).
- d. Dari segi penyeleksian manajemen konvensional adalah proses seleksi dijalankan dengan serangkaian tes untuk menguji kemampuan atau kompetensi dari kandidat. Sedangkan pada manajemen syariah adalah serangkaian tes yang dijalankan tidak hanya untuk mengetahui kemampuan atau kompetensi kandidat tetapi juga untuk mengetahui perilaku kandidat tersebut.²⁷

3. Syarat Manajemen Syari'ah

Ada beberapa persyaratan dalam manajemen syari'ah yaitu:

²⁷Surya Putra," *Konsep Manajemen Syari'ah*", <http://suryasurizki.blogspot.com/2010/03/manajemen-syariah.html>, diakses tanggal 20 januari 2014.

- a. 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.
- b. Tata cara pelaksanaannya sesuai dengan syariat. Suatu perbuatan yang baik tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syariat, maka tidak dikatakan sebagai amal sholeh. Sebagai contoh, seseorang yang melakukan shalat *ba'diyah* ashar. Kelihatannya perbuatan itu baik tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syariat maka ibadah itu bukan amal sholeh bahkan dikatakan *bid'ah*.
- c. Dilakukan dengan penuh kesungguhan. Perbuatan yang dilakukan 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. Bukti keikhlasan itu adalah dengan *mujahadah* (upaya sungguh-sungguh).²⁸

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

4. Fungsi Manajemen Syari'ah

²⁸hafidhudhin, *Manajemen.*, 6.

Manajemen syari'ah berperan pada cara pandang dalam implementasi manajemen. Dimana standar yang diambil dalam setiap fungsi manajemen terikat dengan hukum-hukum syara' (syariat Islam). Fungsi manajemen sebagaimana kita ketahui ada empat yang utama, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengontrolan (*controlling*), dan pengevaluasian (*evaluating*).²⁹

a. Perencanaan (*Planning*)

Berikut ini adalah beberapa implementasi syari'ah dalam fungsi perencanaan:

1) Perencanaan Bidang Sumber Daya Manusia

Permasalahan utama bidang Sumber Daya Manusia (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 di bidangnya), *amanah* (bersungguh - sungguh dan bertanggungjawab), memiliki etos kerja yang tinggi (*himmatul 'amal*).

2) Perencanaan Bidang Keuangan

Permasalahan utama bidang keuangan adalah penetapan sumber dana dan alokasi pengeluaran. Implementasi syari'ah pada bidang ini dapat berupa penetapan syarat kehalalan dana, baik sumber masukan maupun alokasinya. Misalnya, peminjaman dana yang mengandung unsur riba, atau pemanfaatan dana untuk menyogok pejabat.

3) Perencanaan Bidang Operasi/Produksi

²⁹Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara, 2007), 3.

Implementasi syari'ah pada bidang ini berupa penetapan bahan masukan produksi dan proses yang akan dilangsungkan. Dalam dunia pendidikan, misalnya, inputnya adalah SDM Muslim dan proses pendidikannya ditetapkan dengan menggunakan kurikulum yang Islami. Dalam Industri pangan, maka masukannya adalah bahan pangan yang telah dipastikan kehalalannya. Sementara proses produksinya ditetapkan berlangsung secara aman dan tidak bertentangan dengan syari'ah.

4) Perencanaan Bidang Pemasaran

Implementasi syari'ah pada bidang ini dapat berupa penetapan segmentasi pasar, target dan positioning, juga termasuk promosi. Dalam dunia pendidikan, misalnya, segmen yang dibidik adalah SDM muslim. Target yang ingin dicapai adalah output didik (SDM) yang profesional. Sedangkan posisi yang ditetapkan adalah lembaga yang memiliki *unique position* sebagai lembaga pendidikan manajemen syari'ah. Dalam promosi tidak melakukan kebohongan, penipuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Berikut ini adalah beberapa implementasi syari'ah dalam fungsi pengorganisasian:

1. Aspek Struktur

Pada aspek struktur ini, yang ditekankan adalah SDM nya. Di dalam SDM tersebut syari'ah di implementasikan pada hal-hal yang berkorelasi dengan faktor profesionalisme serta akad pekerjaan. Harus dihindarkan penempatan SDM pada struktur yang tidak sesuai dengan akad

pekerjaannya. Akan menyebabkan timbulnya kerusakan, dan bertentangan dengan keharusan kesesuaian antara akad dan pekerjaan.

2. Aspek Tugas dan Wewenang

Implementasi syariah dalam hal ini terutama ditekankan pada kejelasan tugas dan wewenang masing-masing bidang yang diterima oleh para SDM pelaksana berdasarkan kesanggupan dan kemampuan masing-masing sesuai dengan akad pekerjaan tersebut.

3. Aspek Hubungan

Implementasi syari'ah pada aspek ini berupa penetapan budaya organisasi bahwa setiap interaksi antar SDM adalah hubungan mu'amalah yang selalu mengacu pada amar ma'ruf dan nahi munkar.

c. Pengontrolan (*controlling*)

Fungsi manajerial pengawasan adalah untuk mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan bahwa tujuan organisasi di semua tingkat dan rencana yang didesain untuk mencapainya, sedang dilaksanakan. Pengawasan membutuhkan prasyarat adanya perencanaan yang jelas dan matang serta struktur organisasi yang tepat. Dalam konteks ini, implementasi syari'ah diwujudkan melalui tiga pilar pengawasan, yaitu:

1. Ketaqwaan individu. Seluruh personel SDM perusahaan dipastikan dan dibina agar menjadi SDM yang bertaqwa.
2. Kontrol anggota. Dengan suasana organisasi yang mencerminkan formula TEAM (*together everyone achieve more*), maka proses keberlangsungan organisasi selalu akan mendapatkan pengawalan dari para SDM-nya agar sesuai dengan arah yang telah ditetapkan.

3. Penerapan aturan. Organisasi ditegakkan dengan aturan main yang jelas dan transparan serta-tentu saja-tidak bertentangan dengan syari'ah.

d. Pengevaluasian (*evaluating*)

Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis, pemberi nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberi solusi atas permasalahan yang ditemukan dalam berbagai hal, evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistem yang ada.³⁰

5. Orientasi Manajemen Syariah

Tolak ukur syari'ah akan meluruskan orientasi manajemen yang bervisi sekuler agar sejalan dengan visi dan misi penciptaan manusia. Orientasi syari'ah ini mengandung empat komponen sebagai berikut:

a. Target hasil: profit materi dan benefit-nonmateri. Tujuan perusahaan atau organisasi harus tidak hanya untuk mencari profit (*qimah madiyah* atau nilai materi) setinggi-tingginya. Namun juga harus dapat memperoleh dan memberikan keuntungan kepada internal organisasi perusahaan dan eksternal (lingkungan). Keuntungan yang dimaksudkan tidaklah semata memberikan manfaat kebendaan melainkan juga dapat bersifat non materi. Islam memandang bahwa tujuan suatu amal perbuatan tidak hanya berorientasi pada *qimah madiyah* masih ada tiga orientasi lainnya, yaitu *qimah insaniyah*, (nilai kemanusiaan), *qimah khuluqiyah* (nilai ahlak) dan *qimah ruhiyah* (nilai ruhiyah). Dengan orientasi *qimah insaniyah* berarti pengelola sebuah perusahaan atau organisasi juga dapat memberikan manfaat yang bersifat kemanusiaan baik melalui kesempatan kerja maupun bantuan sosial dll.

³⁰Surya Putra, "Konsep Manajemen Syari'ah", <http://suryasurizki.blogspot.com/2010/03/manajemen-syariah.html>, diakses tanggal 20 januari 2014.

Qimah khuluqiyah mengandung pengertian bahwa akhlaqul karimah menjadi suatu kepastian yang harus muncul dalam setiap aktivitas para pengelola organisasi. Sementara, *qimah ruhiyah* berarti perbuatan tersebut dimaksudkan untuk mendekatkan diri kepada Allah. Jadi dalam setiap amalnya, seorang muslim selain harus berusaha meraih *qimah* yang dituju, upaya yang dilakukan itu haruslah sesuai dengan aturan Islam. Dengan kata lain, ketika melakukan suatu aktivitas harus disertai dengan kesadaran hubungannya dengan Allah dan setiap perbuatan muslim adalah ibadah.

- b. Pertumbuhan, jika keuntungan materi dan keuntungan nonmateri telah diraih sesuai target, maka perusahaan atau organisasi akan mengupayakan pertumbuhan keuntungan. Target hasil perusahaan akan terus diupayakan agar tumbuh meningkat setiap tahunnya, upaya penumbuhan dijalankan dalam koridor syari'ah. Misalnya, dalam meningkatkan jumlah produksi.
- c. Keberlangsungan, belum sempurna orientasi manajemen suatu perusahaan bila hanya berhenti pada pencapaian target hasil dan pertumbuhan. Karena itu perlu diupayakan terus agar pertumbuhan target hasil yang diraih dapat dijaga keberlangsungannya. Setiap aktivitas untuk menjaga keberlangsungan pertumbuhan dalam koridor syari'ah.
- d. Keberkahan, faktor keberkahan atau orientasi untuk menggapai ridla Allah SWT. Merupakan puncak kebahagiaan hidup manusia bila ini tercapai, maka berarti menandakan terpenuhinya dua syarat diterimanya amal manusia yakni adanya elemen niat ikhlas dan cara yang sesuai dengan tuntunan syari'ah.³¹

6. Sistem Manajemen Syari'ah

³¹Ibid.

Detail sistem dalam Islam diawali dari pembahasan untuk apa manusia diciptakan.

Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat adz-Dzariyat 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Artinya: Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.³²

Dalam menunaikan tugas itu Allah memberi manusia dua anugrah nikmat utama yaitu *manhaj al-hayah* (sistem) dan *wasilah al-hayah* (sarana).

Sistem adalah aturan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Rasul yang mengatur seluruh kehidupan manusia. Aturan tersebut berupa kewajiban dan larangan dalam melakukan sesuatu. Yang mana aturan tersebut merupakan implementasi dari hukum lima yaitu wajib, sunnah, mubah, makruh, haram. Diharapkan dengan menerapkan sistem yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Rasul, akan tercipta kehidupan *hayatan thayyibah*. Dalam ilmu manajemen pelaksanaan sistem yang konsisten akan melahirkan sebuah tatanan yang rapi, sebuah tatanan yang disebut sebagai manajemen yang rapi.³³

Dalam firman Allah surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri

³²Departemen Agama, *Al-qur'an*, 524

³³Hafidhudhin, *Manajemen*, 10-11.

*balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*³⁴

Sebaliknya jika kita tidak melaksanakan aturan yang telah ditetapkan tadi, maka akan melahirkan kekacauan dalam kehidupan sekarang atau kehidupan yang sempit serta kecelakaan di akhirat nanti.

Dalam surat Thaha ayat 124-126:

وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ
أَعْمَى ۚ قَالَ رَبِّ لِمَ حَشَرْتَنِي أَعْمَى وَقَدْ كُنْتُ بَصِيرًا ۚ قَالَ كَذَلِكَ
أَتَتْكَ آيَاتُنَا فَنَسِيتَهَا ۖ وَكَذَلِكَ الْيَوْمَ تُنسى ۚ

*Artinya: Dan barangsiapa berpaling dari peringatan-Ku, maka sesungguhnya baginya penghidupan yang sempit, dan kami akan menghimpunkannya pada hari kiamat dalam Keadaan buta. Berkatalah ia: "Ya Tuhanku, mengapa Engkau menghimpunkan aku dalam Keadaan buta, Padahal aku dahulunya adalah seorang yang melihat? Allah berfirman: "Demikianlah, telah datang kepadamu ayat-ayat Kami, maka kamu melupakannya, dan begitu (pula) pada hari ini kamupun dilupakan.*³⁵

7. Prinsip-prinsip manajemen syari'ah

Adapun prinsip-prinsip manajemen syari'ah sebagai berikut:³⁶

a. Keadilan

Keadilan merupakan satu prinsip fundamental dalam ideologi Islam.

Pengelolaan keadilan seharusnya tidak sepotong-potong, tanpa mengacu kepada status sosial, asset financial, kelas dan keyakinan religius seseorang.

³⁴Departemen Agama, *Al-qur'an*, 279

³⁵Ibid., 321

³⁶Muhammad, *Manajemen*, 183-185.

Al-qur'an telah memerintahkan penganutnya untuk mengambil keputusan dengan berpegang pada kesamaan derajat, keutuhan dan keterbukaan. Maka, keadilan adalah ideal untuk diterapkan dalam hubungan dengan sesama.

b. Amanah dan pertanggungjawaban

Setiap pribadi yang mempunyai kedudukan fungsional dalam interaksi antar manusia dituntut agar melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Apabila ada kelalaian terhadap kewajibannya akan mengakibatkan kerugian bagi diri sendiri. Berkenaan dengan kewajiban yang menjadi tanggungjawab. Amanat dari Tuhan berupa tugas-tugas yang dibebankan oleh agama, amanat dari sesama manusia, baik amanat yang bersifat individual maupun organisasional, dan amanat dituntut untuk profesional.

Pelaku-pelaku organisasi, jika telah mendapatkan tugas disatu tempat tidak boleh lari dari tugas yang diembannya hanya karena persoalan pribadi. Intinya dalam organisasi diperlukan disiplin, bertanggung jawab dan amanah.³⁷

c. Komunikatif

Dalam manajemen, komunikasi menjadi faktor penting dalam melakukan transformasi kebijakan atau keputusan dalam rangka pelaksanaan manajerial menuju tujuan yang diharapkan. Komunikasi disampaikan secara tepat. Ketepatan penyampaian disebut komunikatif

Manajemen sebagai suatu metode pengelolaan yang baik dan benar, untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan dan menegakkan kebenaran.

³⁷hafidhudhin, *Manajemen.*, 27.

Menegakkan kebenaran adalah metode Allah yang harus ditaati oleh manusia.
Dengan demikian manajemen yang disusun oleh manusia untuk menegakkan
kebenaran itu menjadi wajib.