

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Syariah

1. Manajemen Syariah

Manajemen merupakan kata serapan dari bahasa Inggris, “*management*” yang berakar kata “*manage*”, yang berarti “*control*” kontrol dan “*success*” sukses. Dari pemaparan kata ini dapat diambil kesimpulan bahwa inti dari manajemen adalah pengendalian hingga mencapai sukses yang diinginkan.⁸

Malayu S.P Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk suatu tujuan tertentu.⁹

G.R.Terry menjelaskan, manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.¹⁰

⁸Sudirman, *Zakat dalam*, 71.

⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2006), 2.

¹⁰Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*. (Malang: Graha Ilmu. 2004), 7

James F. Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹¹

Dalam Islam, manajemen secara *letter lijk* mungkin tidak dikenal, namun secara substansial, manajemen merupakan salah satu inti ajaran Islam.¹² Kita dapat mengetahuinya dari ajaran solat diawal waktu adalah salah satu perbuatan yang dianjurkan. Kemudian tentang mengambil kesempatan yang lima sebelum kesempatan itu hilang karena hadirnya lima peristiwa yang lain. Hal tersebut ialah sehat sebelum sakit, kaya sebelum miskin, longgar sebelum sibuk, muda sebelum tua, dan hidup sebelum mati.

Namun, Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung menjelaskan, 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.¹³

Hal tersebut merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadits 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)

¹¹ Ibid.

¹² Sudirman, *Zakat dalam*, 72.

¹³ Hafidhuddin, *Manajemen Syariah*, 1.

Kemudian Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung menjelaskan yang dibahas di dalam manajemen syariah ada tiga hal, yakni: *Pertama*, manajemen syariah adalah yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Hal ini 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 bentuk kegiatan dalam manajemen syariah, diupayakan menjadi amal shaleh yang bersifat abadi.

Kedua, hal yang dibahas selanjutnya ialah struktur organisasi. Dalam mengatur kehidupan dunia peranan manusia tidaklah akan sama satu sama lain. Kepintaran, keahlian, kecakapan, dan jabatan seseorang tidaklah sama. Sesungguhnya struktur itu merupakan *sunnatullah*. Manajer yang baik, yang mempunyai posisi penting, yang strukturnya tinggi, akan berusaha agar ketinggian strukturnya itu menyebabkan kemudahan bagi orang lain dan memberikan kesejahteraan bagi orang lain.

Ketiga, manajemen syariah membahas soal sistem. Sistem syariah disusun agar perilaku pelaku di dalamnya berjalan dengan baik. Sistem pemerintahan Umar bin Abdul Aziz, misalnya, adalah salah satu yang terbaik. Sistem ini berkaitan dengan perencanaan, organisasi dan control.

Sistem adalah seluruh aturan kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah rasul. Aturan tersebut berbentuk keharusan dan larangan melakukan sesuatu. Aturan tersebut dikenal dengan hukum lima,

yaitu wajib, sunnah (*mandub*), mubah, makruh, dan haram. Aturan-aturan itu dimaksudkan untuk menjamin keselamatan manusia sepanjang hidup mereka, baik yang berupa keselamatan agama, jiwa, akal, harta benda dan keselamatan nasab keturunan. Semua itu merupakan kebutuhan pokok (*al-hājatal daruriyyah*)¹⁴

Berbeda dengan manajemen konvensional, manajemen yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis nabi (sunnah) ini sarat dengan nilai yang diatur dalam syariat Islam.¹⁵ Oleh karena itu manajemen syariah adalah manajemen yang tidak bebas nilai, karena manajemen syariah tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia, tetapi juga berorientasi kepada kehidupan akhirat.¹⁶

Ahmad Ibrahim Abu Sinn merumuskan 4 (empat) karakteristik dari manajemen syariah, yakni: **Pertama**, Teori manajemen Syariah merupakan teori yang konsisten 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)

Kedua, Manajemen Syariah konsisten terhadap variabel ekonomi dan motif materi, dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis individualis (variabel ekonomi-materi).

Ketiga, Memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritual serta memuliakan manusia untuk berpartisipasi dalam aktivitas manajemen-

¹⁴ Ibid. 10.

¹⁵ M. Ma'ruf Amin Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*. (Yogyakarta: Aswaja Pressindo. 2012), 2

¹⁶ Ibid.

memuliakan segala potensi intelektual, kompetensi dan dimensi spiritual (variabel kemanusiaan).

Keempat, 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).¹⁷

2. Fungsi Manajemen Syariah

Manajemen memiliki empat fungsi standar, yaitu fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).¹⁸ Sebagaimana perbedaan manajemen konvensional dan manajemen syari'ah maka pembahasan mengenai fungsi manajemen syariah juga memiliki perbedaan dengan fungsi manajemen konvensional, perbedaan tersebut ialah fungsi manajemen syariah sarat dengan nilai-nilai yang diatur dalam syariat Islam.

Negara Islam pada zaman Rasulullah SAW, Khulafaur Rashidin, dinasti Umayyah, dan Abbasyyah telah menjalankan fungsi-fungsi tersebut. Meski belum menggunakan istilah seperti sekarang. Rasul dan para sahabat telah menggunakan manajemen untuk mengatur kehidupan dan bersandar pada pemikiran manajemen yang bersumber dari Al-Qur'an dan petunjuk rasulullah (hadis). Sangat keliru jika ada yang mengatakan manajemen belum diterapkan di masa-masa awal Islam.¹⁹ Berikut fungsi manajemen tersebut:

¹⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* terj. Dimyauddin Djuwaini, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012). 235-236.

¹⁸ Ibid., 29.

¹⁹ M. Ma'ruf Amin Abdullah, *Manajemen Berbasis*, 3.

a. Perencanaan

Perencanaan atau *planning* adalah kegiatan awal sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan itu agar mendapat hasil yang optimal. Oleh karena itu, perencanaan merupakan suatu keniscayaan, sebuah keharusan disamping sebagai sebuah kebutuhan.²⁰

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَطْلًا ذَلِكُمْ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا

فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ ﴿٢٧﴾

27. “Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.”²¹

Makna batil pada ayat diatas adalah sia-sia tanpa tujuan dan perencanaan. Perencanaan sesungguhnya merupakan aturan dan kegunaan Allah. Segala sesuatu telah direncanakan, tidak ada sesuatu pun yang tidak direncanakan. Bahkan usia manusia pun juga direncanakan. Jika Allah saja telah menyusun perencanaan dalam segala

²⁰ Hafidhuddin, *Manajemen Syariah*, 77.

²¹ QS Shaad: 27

sesuatu, maka kita pun harus menyusun perencanaan yang matang dalam melakukan pekerjaan.²²

Perencanaan dalam organisasi zakat mencakup hal-hal luas, yang menyangkut tenaga lapangan yang bertugas mengumpulkan zakat, menentukan waktu yang tepat, menetapkan segmen muzaki dan mustahiq, membuat *forecasting* dan *targeting* dana yang akan dihimpun dan disalurkan sesuai dengan prinsip syari'ah, merencanakan beberapa dana yang diharapkan dapat dihimpun dan disalurkan untuk setiap periode, membuat skala prioritas dalam penyaluran dana, melakukan inventarisasi ketrampilan yang dimiliki oleh para mustahiq, yang memungkinkan mereka dapat mengembangkan usaha-usaha produktif sehingga dapat memberikan arti yang banyak (*multiplayer effect*) dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, dan memperhatikan *cost* dan *benefit* yang diperoleh sehingga terjadi efisiensi dalam pengelolaan dan penyaluran dana.²³

Selanjutnya berkenaan dengan aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam membuat perencanaan tersebut dapat dipahami sebagai berikut:

1) Hasil yang ingin dicapai

Hasil yang ingin dicapai dalam suatu perencanaan adalah tersusunnya suatu rencana (program) kerja yang dapat dirumuskan dalam istilah SMART yang merupakan akronim dari:

²² Hafidhuddin, *Manajemen Syariah*, 78.

²³ Muhammad, *Manajemen Organisasi Zakat*, 60.

S = *Specific* (dinyatakan dengan jelas, dan mudah dimengerti)

M= *Measurable* (dapat diukur dan dikuantifikasi)

A= *Attainable* (menantang dan dapat dijangkau)

R= *Result oriented* (fokus pada hasil unruk dicapai)

T= *Time Bound* (ada batas waktu dalam pelaksanaannya dan dapat dilacak, dapat dimonitor kemajuannya)²⁴

2) Orang (SDM) yang akan melakukan

Orang (SDM) yang akan melakukan apa yang sudah direncanakan juga menjadi penting dalam menyusun perencanaan. Sebaik apapun perencanaan yang dibuat, bila SDM yang akan menangani pelaksanaannya tidak diperhatikan, tidak disesuaikan dengan ruang lingkup, dan intensitas serta kapasitas kemampuannya, maka perencanaan yang baik itu hanya sukses di atas kertas, belum bisa diwujudkan dalam pelaksanaannya.

3) Waktu dan skala prioritas

Waktu yang tepat untuk menyusun perencanaan itu tergantung pada luas ruang lingkup perencanaan. Setidaknya sembilan bulan setelah suatu perencanaan berjalan pada suatu tahun berjalan (TB) sudah bisa disiapkan perencanaan untuk tahun berikutnya (To+1),

²⁴ M. Ma'ruf Amin Abdullah, *Manajemen Berbasis*, 146-147.

karena dalam waktu 3 bulan berjalan suatu perencanaan sudah mulai kelihatan apa kekurangrmya.

4) Dana

Dana (kapital) yang diperlukan dalam setiap kegiatan organisasi, instansi, bisnis, atau lembaga adalah suatu keniscayaan. Dana memang diperlukan dalam setiap kegiatan, tetapi tidak semua kegiatan memerlukan dana. Oleh karena itu, perlu ketelitian dalam melaksanakan pendanaan kegiatan organisasi, institusi, perusahaan atau lembaga agar tidak terjadi pemborosan.²⁵

b. Pengorganisasian

Ajaran Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi. Telah berkata Ali bin Abi Thalib mengenai pengorganisasian, yakni:

الْحَقُّ بِأَلَّا نِظَامٍ يَغْلِبُهُ الْبَاطِلُ بِنِظَامٍ

“Hak atau kebenaran yang tidak diorganisir dengan rapi, bisa dikalahkan oleh kebatilan yang lebih terorganisir dengan rapi”

Berdasarkan perkataan Ali di atas, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian sangatlah penting, bahkan kebatilan dapat

²⁵ Ibid., 152.

mengalahkan suatu kebenaran yang tidak diorganisir.²⁶ Organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Organisasi lebih menekankan pengaturan mekanisme kerja. Dalam sebuah organisasi, tentu ada pemimpin dan bawahan. Kekuasaan dalam pandangan Islam adalah sebuah amanah. Kekuasaan yang merupakan amanah adalah peluang yang diberikan Allah swt untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum. Baik masyarakat di perusahaan itu sendiri maupun di luar.²⁷

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

Pengorganisasian kelembagaan organisasi zakat memiliki posisi strategis untuk dalam mengoptimalkan pengumpulan dan pendistribusian/pendayagunaan zakat. Penataan organisasi diperlukan dalam meningkatkan potensi zakat sebagai instrumen pemberdayaan ekonomi umat. Terlaksananya kewajiban dalam hal ini mestinya diwujudkan dengan pengelolaan zakat yang profesional dan tercapainya misi ajaran zakat.

²⁶ Hafidhuddin, *Manajemen Syariah*, 100.

²⁷ *Ibid.*, 101.

Aspek pengorganisasian mencakup pembagian tugas, pengelolaan SDM, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan waktu dan sebagainya. Aspek pelaksanaan pengumpulan zakat mencakup efektifitas dan efisiensi pengumpulan zakat. Pengumpulan zakat yang efektif dan efisien akan tercapai manakala tahapan yang lainnya sudah dilakukan dengan sebaik dan perencanaan pengumpulan zakat telah dirumuskan dengan baik.²⁸

Pengorganisasian tidak lepas dari koordinasi. Adanya bermacam-macam tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh banyak orang memerlukan koordinasi.²⁹ Dengan adanya koordinasi yang baik maka dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat dan atau kesimpangsiuran dalam tindakan.

Koordinasi berarti proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan –kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen dan bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efisien.³⁰ Koordinasi sangat perlu dilakukan sesering mungkin sesuai dengan kebutuhan untuk menghindari perilaku anggota yang berjalan sendiri. Koordinasi akan memegang peranan penting untuk menjaga kesolidan sebuah organisasi.

²⁸ Muhammad, *Manajemen Organisasi Zakat*, 61.

²⁹ Sudirman, *Zakat dalam*, 83

³⁰ M. Ma'ruf Amin Abdullah, *Manajemen Berbasis*, 192

c. Kepemimpinan

Memimpin (*actuating, leading*) meliputi mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas yang penting.³¹ Ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin. *Pertama*, kata *Umara* yang sering disebut juga dengan *ulul amri*.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن

تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ

ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.³²

³¹ Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*, (Jakarta: PT Indeks, 2008), 8.

³² QS An-Nisa': 59

Dalam ayat itu dikatakan bahwa *Ulil amri* atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. *Kedua*, pemimpin sering disebut *khadimul ummah* (pelayan umat). Menurut istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan). Seorang pemimpin perusahaan harus berusaha berpikir cara-cara agar perusahaan yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan itu. Bagi pemimpin yang bersikap melayani, maka kekuasaan yang dipimpinnya bukan sekadar kekuasaan yang bersifat formalistik karena jabatannya, melainkan sebuah kekuasaan yang melahirkan sebuah power (kekuatan) yang lahir dari kesadaran.³³

Kepemimpinan adalah unsur esensial dalam sebuah organisasi seiring sinyalemen umum bahwa warna organisasi sangat tergantung siapa yang memimpinnya. Kepemimpinan tidak lepas dari karakter individu yang sering ditentukan oleh lingkungan keluarga, lingkungan bergaul, belajar atau tempat kerja.³⁴

Berikut ini ialah beberapa gaya kepemimpinan dalam berorganisasi:

³³ Hafidhuddin, *Manajemen Syariah*, 120.

³⁴ *Ibid.*, 88-89.

a) Gaya Demokratis

Model kepemimpinan demokratis menekankan kepada suara seluruh anggota, tanpa membedakan kedudukan, pangkat atau hirarkhi organisasi. Satu orang satu suara. Semua orang setara dalam mengungkapkan pendapatnya, tidak ada klasifikasi latar belakang pendidikan, suku atau agama.

Demokrasi dalam Islam tidak didasarkan kepada suara terbanyak, namun kepada kebenaran dan keadilan yang berlandaskan al-Qur'an dan Hadis. Demokrasi dalam Islam berawal dari musyawarah, bukan voting.

b) Gaya Otoriter

Gaya model ini adalah kebalikan dari gaya demokratis. Sementara gaya demokratis selalu mendengar aspirasi semua pihak, gaya otoriter justru meletakkan pemimpin sebagai pemegang otoritas tertinggi. Semua keputusan dan kebijakan ada di tangan pemimpin. Kebenaran menjadi monopoli pemimpin. Dengan demikian, tidak ada kata salah dalam segenap langkah yang ditetapkan pemimpin. Kritik tidak berlaku dan akan dianggap menentang pemerintahan. Model otoriter sering diidentikkan oleh kekejaman, kekerasan, dan penganiayaan.

Pada kenyataan, gaya otoriter tidak selamanya buruk. Banyak situasi yang justru membutuhkan mode kepemimpinan otoriter. Gaya otoriter yang humanis sering dibutuhkan di saat

orang-orang di bawahnya adalah orang-orang yang tidak banyak tahu tentang organisasi. Pemimpin harus tanggap dan sering memberikan instruksi untuk menjadi arahan bagi segenap anggotanya.

c) Gaya Egaliter

Berbeda dengan gaya otoriter yang menjadikan pemimpin sebagai pemegang kendali sepenuhnya, gaya egaliter meletakkan otoritas komando kepada banyak pihak. Peran dan proporsi disesuaikan dengan pembagian tugas masing-masing. Pemimpin berfungsi sebagai moderator dan fasilitator yang menjamin kelancaran mekanisme organisasi. Model ini disukai anggota karena anggota tidak merasa lebih rendah dari pemimpinnya. Komunikasi akan terbangun dengan mudah dan cepat sehingga perjalanan organisasi akan maju secara signifikan.

Hanya saja, dalam model kepemimpinan ini, ada beberapa yang perlu diwaspadai. Pertama, model kepemimpinan egaliter akan menyebabkan sikap anggota yang melebihi batas. Karena merasa dekat, pemimpin akan kehilangan wibawanya dan akan mudah diremehkan. Kedua, akan muncul konflik kepentingan di antara anggota karena masing-masing merasa dekat dengan pemimpinnya. Akibatnya, pemimpin akan mudah dipermainkan oleh anggotanya demi kepentingan masing-masing.

d)Gaya Situasional

Persepsi pertama atas gaya macam ini adalah bahwa pemimpin tidak memiliki pendirian karena ia akan mengikuti situasi yang terjadi. Ia akan membuat kebijakan yang tidak konsisten dan terkesan terburu-buru. Pemimpin gaya situasional memiliki resiko tinggi dan akan membahayakan tidak hanya dirinya sendiri tapi juga orang banyak.

Persepsi kedua adalah model pemimpin yang menerapkan watak kepemimpinan sesuai dengan situasi secara tepat. Pemimpin model ini merupakan pemimpin yang memiliki visi ke depan dan mampu menerapkan nilai keadilan sesuai dengan perkembangan zaman. Pemimpin ini termasuk pemimpin yang bijak dan kuat. Ia tahu kapan harus menerima usulan, kapan ia harus bersikukuh dengan pendapatnya karena ia tahu kebenaran. Pemimpin harus cerdas dan cermat dalam melihat situasi dan tanda-tanda zaman.³⁵

Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Tindakan motivasi dapat berupa kegiatan, yang dilaksanakan guna mencapai tujuan yang diharapkan.³⁶ Dalam Islam ada unsur-unsur yang harus dimotivasi oleh pemimpin, yakni:

³⁵Sudirman, *Zakat dalam*, 92.

³⁶ Badrudin, *Dasar-dasar Manajemen* (t.tp.: Alfabeta. 2014). 191-192

Pertama, motivasi untuk meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja. Kedua, disamping etos kerja, seorang pemimpin juga harus memotivasi unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Oleh karena itu, perlu diselenggarakan program sekolah atau mengikuti pendidikan bagi karyawan.

Ketiga, yang perlu dimotivasi oleh seorang pemimpin adalah kejujuran. Keempat, yang perlu dimotivasi kepada seorang karyawan adalah unsur ibadahnya. Kegiatan ibadah para karyawan perlu mendapat prioritas utama. Seseorang yang tidak banyak ibadahnya cenderung lalai dalam pekerjaan.³⁷ Motivasi memiliki tujuan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan disiplin karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

³⁷ Hafidhuddin, *Manajemen Syariah*, 134.

- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Pengawasan

Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak.³⁸ Pengawasan berfungsi sebagai pengawal agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai. Konsep pengawasan yang paling efektif adalah pengawasan yang dilakukan oleh individu sendiri (pengawasan melekat atau pengawasan malaikat). Dengan kesadaran itu, penyimpangan akan mudah diminimalisir. Namun, jika pengawasan individu tidak berjalan, maka perlu diadakan pengawasan eksternal yang melibatkan orang lain atau bahkan lembaga independen. Pengawasan (*control*) dalam ajaran Islam (hukum syariah), paling tidak terbagi menjadi dua hal, yakni:

Pertama, kontrol yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka ia akan bertindak hati-hati. Ketika sendiri, ia yakin bahwa Allah yang kedua dan ketika berdua, ia yakin Allah yang ketiga.

Ada sebuah hadis yang menyatakan,

اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ ...

“Bertakwalah anda kepada Allah, di manapun anda berada.”

³⁸ Ibid., 156.

Takwa tidak mengenal tempat. Takwa bukan sekedar di masjid, bukan sekedar di atas sajadah, namun juga ketika beraktivitas, ketika di kantor, ketika di meja perundingan, dan ketika melakukan berbagai aktivitas. Takwa semacam inilah yang mampu menjadi kontrol yang paling efektif. Takwa seperti ini hanya mungkin tercapai jika para manajer bersama-sama dengan para karyawan, melakukan kegiatan-kegiatan ibadah secara intensif. Intinya adalah bagaimana menghadirkan Allah dalam kehidupan sehari-hari. Itulah yang disebut dengan kontrol yang sangat kuat yang berasal dari dalam diri dan bukan semata-mata dari luar.³⁹

Kedua, sebuah pengawasan akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut juga dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan itu dapat terdiri atas mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas, dan lain-lain.⁴⁰

Dengan adanya pengawasan, kelemahan-kelemahan yang melekat dalam operasional organisasi zakat dapat diperbaiki dan ditingkatkan, sumber daya-sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dikontrol dan diamankan, serta pendistribusian dan pendayagunaan zakat oleh para mustahiq produktif dapat diketahui tingkat kemajuan dan kemundurannya, menjamin tercapainya tujuan organisasi zakat,

³⁹ Ibid.,157.

⁴⁰ Ibid.

meluruskan berbagai penyimpangan yang tak sesuai dengan tujuan dan program organisasi.⁴¹

B. Zakat, Infaq, dan Sadaqah (ZIS)

1. Pengertian Zakat, Infaq, dan Sadaqah (ZIS)

Ditinjau dari segi bahasa, kata zakat yaitu *numuw* berarti (tumbuh) dan *ziyadah* (bertambah).⁴² Sedangkan zakat menurut terminologi (*shar'i*) adalah sejumlah harta tertentu yang diberikan kepada orang yang berhak menerimanya dengan syarat-syarat tertentu.⁴³

Infaq berasal dari kata '*anfaqa*, yang berarti mengeluarkan sesuatu (harta) untuk suatu kepentingan. Menurut terminologi syariah, infaq berarti mengeluarkan sebagian dari harta atau pendapatan/penghasilan, untuk suatu kepentingan yang diperintahkan islam.⁴⁴

Sadaqah secara bahasa berasal dari huruf *ṣad*, *dal*, dan *qaf*, serta dari unsur *aṣ-ṣidq* yang berarti benar atau jujur. Sadaqah menunjukkan kebenaran penghambaan seseorang kepada Allah. Secara etimologis, sadaqah ialah kata benda yang dipakai untuk suatu hal yang diberikan. Al-

⁴¹ Muhammad, *Manajemen Organisasi Zakat*, 64.

⁴² Wahbah Al-Zuhayly, *Zakat Kajian Berbagai Mazhab*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1997), 82.

⁴³ Hikmah dan Hidayat, *Panduan Pintar Zakat, Harta Berkah, Pahala Bertambah, Plus Cara Tepat dan Mudah Menghitung Zakat*, (Jakarta: Qultummedia, 2008), 2-4.

⁴⁴ Ika Yunia Fauzia. Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip-Prinsip Dasar Ekonomi Islam Prespektif Maqasshid Al-Syari'ah*. (Jakarta : Kencana. 2014), 152

Jurjani mengatakan, “Sadaqah ialah sebuah pemberian yang diberikan karena mengharap pahala dari Allah.”⁴⁵

2. Perbedaan Zakat, Infaq, dan Sadaqah (ZIS)

Zakat, Infaq dan Sadaqah setidaknya memiliki 3 (tiga) hal yang dapat menjadi pembeda diantaranya. Selain daripada pengertian, tiga hal tersebut ialah hukumnya, ada atau tidaknya *niṣab*, dan siapa penerimanya. Zakat dalam hal ini memiliki hukum wajib bagi setiap muslim yang hartanya telah mencapai *niṣab*, sedangkan besar kecilnya *niṣab* zakat tergantung dari jenis harta yang wajib dizakati. Zakat sendiri memiliki 8 golongan yang berhak menerimanya yaitu, Orang fakir, miskin, amil zakat, mu'allaf, budak (*riqab*), orang yang terjebak hutang (*gharim*), orang yang berjuang di jalan Allah (*sabilillah*) dan orang-orang yang bebergian dan kehabisan bekal serta terpisah dari harta bendanya (*ibnu sabil*).⁴⁶

Infaq dan sadaqah memiliki hukum sunnah. Jika zakat ada *niṣab*-nya. Maka infaq dan sadaqah tidak mengenal *niṣab*. Selain tidak ada ketentuan *niṣab* dalam infaq dan sadaqah, ketentuan tentang delapan golongan (*thamaniyah athnaf*) yang menerima zakat, juga tidak berlaku. Jadi, infaq dan sadaqah boleh diberikan kepada siapa pun. Yang menjadi pembeda antara infaq dan sadaqah ialah: infaq berkaitan dengan materi, sedangkan sedekah (*sadaqah*) berkaitan dengan materi dan non materi, baik dalam

⁴⁵ Fahrur Mu'is, *Zakat A-Z. Panduan Mudah. Lengkap. dan Praktis Tentang Zakat*. (Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. 2011), 127

⁴⁶ Ibid. 43.

bentuk pemberian benda atau uang, tenaga atau jasa, menahan diri untuk tidak berbuat kejahatan, mengucapkan takbir, tahmid, tahlil, bahkan yang paling sederhana adalah tersenyum kepada orang lain dengan ikhlas.⁴⁷

C. Pengelolaan Zakat, Infaq, dan Sadaqah

Pengertian pengelolaan Zakat, Infaq dan Sadaqah dapat kita dapat merujuk sebagaimana yang tertuang dalam UU No. 23 Tahun 2011 pasal 1 ayat (1) didefinisikan sebagai kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengoordinasian dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Oleh karena itu, untuk optimalisasi pendayagunaan Zakat, Infaq dan Sadaqah diperlukan pengelolaan oleh lembaga amil zakat yang professional dan mampu mengelolanya secara tepat sasaran.

Tujuan besar dilaksanakannya pengelolaan zakat adalah, **Pertama** meningkatnya kesadaran masyarakat dalam melaksanakan ibadah zakat. Sebagaimana realitas yang ada di masyarakat bahwa sebagian besar umat Islam yang kaya (mampu) belum menunaikan ibadah zakatnya, jelas ini bukan persoalan "kemampuan" akan tetapi adalah tentang "kesadaran ibadah zakat" yang kurang, terutama dari umat Islam sendiri. Hal ini menyimpan pekerjaan rumah tersendiri bagaimana secara umum umat Islam meningkatkan kesadaran beragamanya.

⁴⁷ Amirudin Inoed et.al, *Anatomi Fiqh Zakat*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005),15.

Kedua, meningkatnya fungsi dan peranan pranata keagamaan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial. Zakat adalah merupakan salah satu institusi yang dapat dipakai untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat atau menghapuskan derajat kemiskinan masyarakat serta mendorong terjadinya keadilan distribusi harta. Karena zakat itu dipungut dari orang-orang kaya untuk kemudian didistribusikan kepada 8 *athnaf* di daerah dimana zakat itu dipungut. Jelas hal ini akan terjadi aliran dana dari para *aghniya'* kepada *duafa'* dalam berbagai bentuknya mulai dari kelompok konsumtif maupun produktif (investasi). Maka secara sadar, pelaksanaan zakat akan membangkitkan solidaritas sosial, mengurangi kesenjangan sosial dan pada gilirannya akan mengurangi derajat kejahatan ditengah masyarakat

Ketiga, Meningkatnya hasil guna dan daya guna zakat. Setiap lembaga zakat sebaiknya memiliki database tentang muzaki dan mustahiq. Profil muzaki perlu didata untuk mengetahui potensi-potensi atau peluang untuk melakukan sosialisasi maupun pembinaan kepada muzaki. Muzaki adalah "nasabah" seumur hidup, maka perlu adanya perhatian dan pembinaan yang memadai guna memupuk nilai kepercayaannya. Terhadap mustahiqpun juga demikian, program pendistribusian dan pendayagunaan, harus diarahkan sejauh mana mustahiq tersebut dapat meningkatkan kualitas kehidupannya, dari status mustahiq berubah menjadi muzaki.

Pengelolaan zakat di Indonesia dilakukan oleh BAZNAS dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) dengan cara menerima atau mengambil harta atau barang zakat dari muzaki atas dasar pemberitahuan muzaki. BAZNAS juga dapat bekerja sama

dengan bank dalam pengumpulan zakat harta muzaki yang berada di bank atas permintaan muzaki.

Namun demikian, apabila diinginkan, maka muzaki dapat melakukan penghitungan sendiri hartanya dan kewajiban zakatnya berdasarkan hukum agama. Akan tetapi jika tidak dapat menghitung sendiri hartanya dan kewajiban zakatnya, maka muzaki dapat meminta bantuan kepada BAZNAS atau Lembaga Amil Zakat (LAZ) untuk menghitung zakatnya tersebut.⁴⁸ Untuk mengoptimalkan penghimpunan ZIS yang dilakukan BAZNAS maupun LAZ, maka ada tiga strategi, yakni:

1. Pembentukan unit pengumpulan zakat. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pengumpulan zakat, baik kemudahan bagi lembaga pengelola zakat dalam menjangkau para muzaki maupun kemudahan bagi para muzaki untuk membayar zakatnya.
2. Pembukaan konter penerimaan zakat. Selain membuka unit pengumpul zakat di berbagai tempat, lembaga pengelola zakat dapat membuka konter atau loket tempat pembayaran zakat di kantor atau sekretariat lembaga yang bersangkutan. Konter atau loket tersebut harus dibuat yang representatif seperti layaknya loket lembaga keuangan profesional yang dilengkapi dengan ruang tunggu bagi muzaki yang akan membayar zakat, disediakan alat tulis dan penghitung seperlunya, disediakan tempat penyimpanan uang atau brankas sebagai tempat pengamanan sementara

⁴⁸ Fakhrrudin, *Fiqih dan Manajemen*, 268

sebelum disetor ke bank, ditunggu dan dilayani oleh tenaga-tenaga penerima zakat yang siap setiap saat, sesuai jam pelayanan yang sudah ditentukan.

3. Pembukaan rekening bank. Yang perlu diperhatikan di sini adalah bahwa dalam membuka rekening hendaklah dipisahkan antara masing-masing rekening sehingga dengan demikian akan memudahkan para dalam pengiriman zakatnya.⁴⁹

Pendayagunaan hasil pengumpulan zakat dapat dilakukan dalam dua pola, yaitu pola konsumtif dan pola produktif. Dana ZIS yang pada awalnya lebih didominasi oleh pola pendistribusian secara konsumtif, namun demikian pada pelaksanaan yang lebih mutakhir saat ini, zakat dikembangkan dengan pola distribusi dana zakat secara produktif. Para amil zakat diharapkan mampu melakukan pembagian porsi hasil pengumpulan zakat, misalnya 60% untuk zakat konsumtif dan 40% untuk zakat produktif. Bentuk inovasi distribusi dapat dikategorikan dalam empat bentuk berikut:

1. Distribusi bersifat 'konsumtif tradisional', yaitu zakat dibagikan kepada mustahiq untuk dimanfaatkan secara langsung, seperti zakat fitrah yang diberikan kepada fakir miskin untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau zakat mal yang dibagikan kepada para korban bencana alam.

⁴⁹ Ibid., 310-311

2. Distribusi bersifat 'konsumtif kreatif', yaitu zakat diwujudkan, dalam bentuk lain dari barangnya semula, seperti diberikan dalam bentuk alat-alat sekolah atau beasiswa.
3. Distribusi bersifat 'produktif tradisional', di mana zakat diberikan dalam bentuk barang-barang yang produktif seperti kambing, sapi, alat cukur, dan lain sebagainya. Pemberian dalam bentuk ini akan dapat menciptakan suatu usaha yang membuka lapangan kerja bagi fakir miskin.
4. Distribusi dalam bentuk 'produktif kreatif', yaitu zakat diwujudkan dalam bentuk permodalan baik untuk membentuk proyek sosial atau menambah modal pedagang usaha kecil.⁵⁰

⁵⁰ M. Arif Mufraini, *Akuntansi dan Manajemen Zakat: Mengkomunikasikan Kesadaran dan Membangun Jaringan*. (Jakarta: Kencana. 2006), 153-154.