

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengelolaan

Pengelolaan berasal dari kata kelola, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti memimpin, mengendalikan, mengatur, dan mengusahakan supaya 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.¹

Menurut Soewarno Handyaningrat, pengelolaan juga bisa diartikan sebagai penyelenggaraan suatu kegiatan. Pengelolaan bisa diartikan manajemen, yaitu suatu proses kegiatan yang di mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan-penggunaan sumber daya sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.²

Menurut T.Hani Handoko, pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan suatu kebijakan dan tujuan organisasi atau proses yang memberikan pengawasan pada suatu yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan. Pengelolaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan organisasi dalam rangka penertiban, pemeliharaan, pengaturan secara

¹Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*,(Jakarta:Modern English Press, 2002) 695.

²Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*,(Jakarta:CV Haji MasAgung, 1990), 9.

sistematika sumber-sumber yang ada dalam organisasi. Pengelolaan merupakan tindakan mengusahakan pengorganisasian sumber-sumber yang ada dalam organisasi dengan tujuan agar sumber-sumber tersebut dapat bermanfaat untuk kepentingan organisasi. Dengan demikian pengelolaan senantiasa berhubungan dengan seluruh elemen yang terdapat di dalam suatu organisasi, seperti pengelolaan berkaitan dengan personal, administrasi, ketatausahaan, peralatan ataupun prasarana yang ada di dalam organisasi. Pengelolaan bidang keuangannya, bidang sumber daya manusia, bidang pemasaran dan lainnya.³

Menurut Terry, mengartikan fungsi pengelolaan sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui usaha orang lain.⁴Berdasarkan beberapa pendapat di atas pengelolaan tidak akan terlepas dari kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam suatu kantor, instansi, maupun organisasi. Pengelolaan kegiatan ketatausahaan pada perguruan tinggi negeri merupakan hal yang pokok dalam menjalan aktivitas perguruan tinggi antara lain memberikan pelayanan terhadap kegiatan yang berhubungan dengan perguruan tinggi baik secara internal maupun eksternal, menyusun program kerja ketatausahaan, melaksanakan kegiatan pengelolaan keuangan/dana perguruan tinggi sesuai dengan petunjuk atau pedoman dan peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan. Untuk melaksanakan kegiatan tersebut diperlukan sumber daya manusia

³Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*,(Jakarta:Depdikbud, 2001), 1-2.

⁴George R.Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 168.

yang punya kemampuan, dedikasi kerja yang baik dan mengerti dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing agar tujuan dari perguruan tinggi tercapai.⁵

Manajer yang baik selalu bekerja dengan langkahh-langkah manajemen yang fungsional, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol. Dengan demikian, target yang dituju dengan mudah dapat dicapai dengan baik.⁶

Perencanaan yang dilakukan berpijak pada visi dan misi yang jelas sehingga program-program yang dijadwalkan dibuat secara hierarkis atau sistematis dan mendahulukan skala prioritas sebagaimana mengatur dan menjadwalkan program jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek. Program jangka pendek dilaksanakan sekaligus sebagian bagian awal dari program jangka menengah, sedangkan pelaksanaan program jangka menengah dilaksanakan sebagai awal menuju program jangka panjang. Dengan demikian semua pelaksanaan program terdapat saling memengaruhi dan menunjang dalam mencapai target.

Menurut Ngalim Purwanto, setiap program memerlukan perencanaan terlebih dahulu sebelum dilaksanakan. Perencanaan adalah suatu cara menghampiri maslaah-masalah. Dalam penghampiran masalah itu, perencanaan merumuskan apa saja yang harus dikerjakan dan

⁵Ibid.

⁶Dr.H.M. Anton Athoillah, M.M,*Dasar-Dasar Manajemen*,91.

bagaimanamerjakannya. Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan manajerial.⁷

1. Tujuan Pengelolaan

Tujuan pengelolaan adalah agar segenap sumber daya yang ada seperti, sumber daya manusia, peralatan atau sarana yang ada dalam suatu organisasi dapat digerakan 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. Disini ada beberapa tujuan pengelolaan :

- a. Untuk pencapaian tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi.
- b. 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 perkepentingan dalam suatu organisasi.
- c. Untuk mencapai efisien dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum yaitu efisien dan efektivitas.⁸

⁷Ibid.,92.

⁸Husaini 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:

- a. Menentukan strategi
- b. Menentukan sarana dan batasan tanggung jawab
- c. Menentukan target yang mencakup kriteria hasil, kualitas dan batasan waktu.
- d. Menentukan pengukuran pengoperasian tugas dan rencana.
- e. Menentukan standar kerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi
- f. Menentukan ukuran untuk menilai
- g. Mengadakan pertemuan
- h. Pelaksanaan.
- i. Mengadaan penilaian
- j. Mengadakan review secara berkala.
- k. Pelaksanaan tahap berikutnya, berlangsung secara berulang- ulang.⁹

2. 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.¹⁰

⁹Irine Diana Sari Wijayanti, *Manajemen*,(Yogyakarta: Mitra Cendikia Press, 2008), 59.

¹⁰Burhanuddin, *Manajemen Pendidikan*,(Malang:Universitas Negeri Malang, 2003), 98-100.

Henry Fayol mengemukakan ada 5 fungsi pengelolaan antara lain *Planning* (Perencanaan) *Organizing* (Pengorganisasian) *Commanding* (Pemberian perintah) *Coordinating* (Pengkoordinasian) *Controlling* (Pengawasan).

Sedangkan menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnel membagi fungsi pengolahan menjadi 5, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Staffing* (Kepegawaian), *Directing* (Langsung), *Controlling* (Pengawasan).

George R.Terry juga mengemukakan fungsi pengelolaan antara lain *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Menggerakkan), *Controlling* (Pengawasan).¹¹

Dari beberapa definisi dan konsep pengelolaan dapat di atas 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. Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada didalamnya, yaitu para pengelola dengan berbagai aktivitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu

¹¹Dr.H.M. Anton Athoillah, M.M, *Dasar-Dasar Manajemen*, 95-96.

dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Alasan lainnya adalah bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat akan dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut.¹²

3. 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 merefleksikan pandangan dan kebutuhan anggota. Utamanya, melalui pengelolaan yang baik, organisasi memelihara kepercayaan anggota meningkatkan reputasi, serta memengaruhi anggota-anggotanya melalui interaksi yang dibangunnya. Kegagalan diterapkannya pengelolaan yang baik dalam organisasi pengusaha, tidak hanya menghancurkan reputasi, serta mengurangi efektivitas organisasi, akan tetapi juga berdampak negatif

¹²Ibid.

terhadap reputasi mereka yang diwakilinya. Pengelolaan yang baik merupakan elemen penting untuk memastikan organisasi bekerja sesuai dengan kepentingan anggotanya.¹³

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

- a. 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.
- b. 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.
- c. Penggerakan (*Actuating*) adalah menempatkan semua anggota daripada kelompok agar bekerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi.
- d. Pengawasan (*Controlling*) diartikan sebagai proses penentuan yang dicapai, pengukuran dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan

¹³George R.Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*,242.

bilamana perlu mengambil tindakan korektif terhadap aktivitas pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

B. Indekos

Indekos atau kos adalah sebuah jasa yang menawarkan sebuah [kamar](#) atau tempat untuk ditinggali dengan sejumlah pembayaran tertentu untuk setiap periode tertentu (umumnya pembayaran per [bulan](#)).¹⁴ Penawaran indekos hampir tidak pernah sepi peminat. Setiap lokasi indekos yang dekat dengan pusat aktivitas, biasanya ramai peminat. Indekos biasa dibangun di dekat kampus atau kawasan perkantoran. Sasaran penawaran indekos adalah mahasiswa dan pelajar yang berasal dari luar kota ataupun luar daerah.¹⁵

Pada prinsipnya fungsi indekos merupakan sarana tempat tinggal sementara bagi mahasiswa yang pada umumnya berasal dari luar daerah selama masa studinya, sarana tempat tinggal sementara bagi masyarakat umum yang bekerja di kantor atau yang tidak memiliki rumah tinggal agar berdekatan dengan lokasi kerja, sarana latihan pembentukan kepribadian mahasiswa untuk lebih berdisiplin, mandiri dan bertanggung jawab karena jauh dari keluarga, tempat untuk menggalang pertemanan dengan mahasiswa lain dan hubungan sosial dengan lingkungan sekitarnya. Fungsi kos-kosan yang selama ini sebagai tempat tinggal, lalu berkembang dan berdampak pada lingkungan sekitarnya. Masyarakat di sekitar tempat indekos tersebut kemudian menyiapkan penambahan sarana pendukung

¹⁴<https://id.wikipedia.org/wiki/Indekos>, diakses tanggal 31 Oktober 2017.

¹⁵Pramudi Utomo, "*Dinamika pelajar dan mahasiswa di sekitar kampus Yogyakarta*" (Universitas Negeri Yogyakarta, 2009), 12.

untuk mereka bisa beraktivitas, baik di dalam lokasi kos-kosan itu sendiri maupun di sekitar indekos tersebut. Salah satu contohnya adalah penyediaan jasa *laundry*, rumah makan, klinik kesehatan, jasa internet, dan sebagainya.

Sebagaimana peranannya, mahasiswa mempunyai tugas utama belajar. Kebutuhan terhadap situasi dan suasana belajar yang kondusif akan tercipta apabila lingkungan sekitar tempat belajar juga mendukung. Pada gilirannya dengan suasana belajar seperti yang diharapkan tersebut, mahasiswa mampu memerankan dirinya dengan baik di tengah-tengah masyarakat luas. Karena itulah sebenarnya indekos tidak hanya dipandang sebagai bentuk bisnis saja, di mana ada penjual dan ada pembeli (peminat) yang ditawarkan melalui sebuah iklan.¹⁶

Jangan salah dalam memilih sebuah indekos, ada baiknya sebelum memilih indekos harus mempertimbangkan lima faktor yaitu:

1. Lokasi, sebaiknya pilihlah lokasi indekos yang dekat dari tempat kerja maupun kampus. Selain menghemat waktu, lokasi yang dekat juga menghemat biaya.
2. Keamanan, pilihlah indekos yang mempunyai penjaga indekos, ada pagar yang selalu dikunci.
3. Kenyamanan, hindari lokasi yang terlalu dekat dengan jalan raya yang ramai dan berisik.

¹⁶Ibid.

4. Fasilitas, pastikan fasilitas dalam indekos lengkap dan memadai bagi jumlah penghuni kos.
5. Harga, pilihlah indekos dengan harga sebanding dengan fasilitas , lokasi, keamanan, dan kenyamanan yang disediakan indekos.¹⁷

C. Manajemen Syariah

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.¹⁸

Manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan serta sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.¹⁹ Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah 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 yang buruk. Sebagaimana firman Allah SWT:

¹⁷ Afret Nobel, *5 Faktor Penting Dalam Memilih Kos-Kosan*, <https://laporantekniksipil.wordpress.com>, 08 Februari 2013, diakses tanggal 29 Desember 2017.

¹⁸ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*(Yogyakarta: STIM TKPN,2001), 178.

¹⁹ Didin Hafidhuddin. *Manajemen Syariah Dalam Praktek*(Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 201

يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

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

Berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai tauhid. Orang-orang menerapkan manajemen konvensional tidak merasa adanya pengawasan melekat, kecuali semata-mata pengawasan dari pemimpin atau atasan. Setiap kegiatan dalam manajemen syariah diupayakan menjadi amal sholeh yang bernilai abadi. Manajemen syariah membahas perilaku yang diupayakan menjadi amal sholeh yang bernilai abadi.²⁰

Tabel 2.1
Perbedaan Manajemen Konvensional dan Manajemen Syariah.²¹

Perbedaan	Manajemen Konvensional	Manajemen Syariah
Konsep	<p>a. Memanfaatkan sumber daya untuk memperoleh hasil yang maksimal.</p> <p>b. Memisahkan antara pekerjaan dengan</p>	<p>a. Memanfaatkan sumber daya dengan prinsip-prinsip Islam tauhid, nubuwah, khalifah.</p>

²⁰ Syaparuddin, *Rekonstruksi Pembelajaran Ekonomi Islam Pada Perguruan Tinggi Agama Islam*, jurnal At-Taradhi, volume 3, Nomor 1, Juni 2012, 5.

²¹ Ibid.

	kehidupan pribadi terutama dalam hal ibadah.	b. Terjadinya kesatuan antara pekerjaan dengan kehidupan.
Sumber	a. Rasionalisme b. Empirisme	a. Al-Qur'an b. Al-Hadits c. Rasionalisme
Rekrutmen	Mencari pelamar yang potensial secara kualitas.	Mencari Pelamar yang kompeten dan religius.

1. Syarat Manajemen Syariah

Ada beberapa persyaratan dalam manajemen syariah yaitu:

- 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. Tatacara pelaksanaannya sesuai dengan syariat. Suatu perbuatan yang baik tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syariat, maka tidak dikatakan sebagai amal sholeh.
- 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.²²

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.²³

2. Fungsi Manajemen Syariah

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*), pengontrolan (*controlling*), pengevaluasian (*evaluating*).²⁴

Berikut ini adalah beberapa implementasi syariah dalam fungsi perencanaan:

a. Perencanaan Bidang Sumber Daya Manusia

²² Didin, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, 6.

²³ Ibid.

²⁴ Melayu, S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta, Bumi Aksara, 2007), 3.

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 tiga unsur, yaitu *kafa'ah* (ahli dibidangnya), *amanah* (bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab), *himmamatul 'amal* (memiliki etos kerja yang tinggi).²⁵

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Serta sumber daya manusia syariah secara esensial adalah keimanan SDM syariah terhadap keesaan Allah dan kesadaran tertingginya untuk tunduk sepenuhnya pada kehendak Allah dan kesadaran bahwa dia sangat dekat dengan Allah. Serta SDM syariah memosisikan seakan-akan melihat Allah yang selalu mengawasinya, atau Allah selalu berada didalam hati setiap individu SDM syariah dan dimanapun.²⁶

Syariah dalam konteks agama berarti jalan menuju kehidupan yang benar dan baik. Serta syariah tidak saja sebagai jalan menuju Allah tetapi juga sebagai jalan yang

²⁵ Syaparuddin, *Rekonstruksi Pembelajaran Ekonomi Islam Pada Perguruan Tinggi Agama Islam*,

6

²⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 1995), 57.

ditunjukkan oleh Allah melalui Rosulnya. Selain itu syariah adalah suatu bagian dari sistem islam yang komprehensif sebagai *way of life* dimana islam tidak saja mengatur hubungan manusia dengan Allah SWT akan tetapi islam juga mengatur hubungan manusia dengan manusia yang disebut muamalah, sehingga tidak sempurna islam seseorang apabila tidak ada keseimbangan antara kedua hubungan tersebut.²⁷

Manajemen sumber daya manusia syariah dalam melakukan perencanaan serta pengawasan haruslah sesuai dengan Al-Quran dan Hadits. Karena orang yang melakukan sesuatu berdasarkan Al-Quran dan Hadits akan mendapatkan keselamatan sepanjang hidupnya, baik yang menyangkut keselamatan agama, diri, akal, harta, serta keselamatan keturunan. Sebaliknya, orang yang tidak melakukan sesuatu dengan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist menyebabkan kehancuran dalam kehidupannya, serta mendapatkan balasan dari Allah di akhirat nanti.²⁸

b. Perencanaan Bidang Keuangan

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

²⁷ Iwan Triyuwono, *Organisasi dan Akuntansi Syariah*(Yogyakarta:LKIS, 2000) 253.

²⁸ Ibid., 255.

penetapan syarat kehalalan dana, baik sumber masukan maupun alokasinya. Misalkan peminjaman dana yang mengandung unsur riba.

c. Perencanaan Bidang Produksi

Implementasi syariah pada bidang ini berupa penetapan bahan masukan produksi dan proses yang akan dilaksanakan. 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 syariah.

d. Perencanaan Bidang Pemasaran

Implementasi syariah 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 professional. Sedangkan posisi yang ditetapkan adalah lembaga yang memiliki unique position sebagai lembaga pendidikan

manajemne syariah. Dalam promosi tidak melakukan kebohongan, penipuan.²⁹

Berikut ini adalah beberapa implementasi syariah dalam fungsi pengorganisasian:

a. Aspek Struktur

Pada aspek struktur ini, yang ditekankan adalah SDMnya. Di dalam SDM tersebut syariah implementasikan pada hal-hal yang berhubungan 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.

b. Aspek Tugas dan Wewenang

Implementasi syariah pada aspek ini berupa penetapan budaya organisasi bahwa setiap interaksi antar SDM adalah hubungan *muamalah* yang selalu mengacu pada *amar ma'ruf nahi munkar*.³⁰

Berikut ini beberapa implementasi syariah dalam fungsi pengarahan merupakan tugas utama dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan selain sebagai penggembala (pembimbing, pengarah, pemberi solusi dan fasilitator), maka implementasi

²⁹ Ibid. 567.

³⁰ Ibid., 568.

syariah dalam fungsi pengarahan dapat dilaksanakan pada dua fungsi utama dari kepemimpinan itu sendiri, yakni fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi) dan fungsi sosial (fasilitator).

Pertama, fungsi pemecahan masalah. Mencakup pemberian pendapat, informasi dan solusi dari suatu permasalahan yang tentu saja selalu disandarkan pada syariah, yakni dengan didukung oleh adanya dalil, argumentasi atau *hujjah* yang kuat. Fungsi ini diarahkan juga untuk dapat memberikan motivasi *ruhiyah* kepada para SDM organisasi.

Kedua, fungsi sosial. Fungsi sosial berhubungan dengan interaksi antar anggota komunitas dalam menjaga suasana kebersamaan tim agar tetap sebagai TEAM (*together everyone achieve see more*), yakni sebagai tujuan dari tim tersebut agar selalu terjaga kebersamaan dalam anggotanya. Setiap anggotanya harus dapat bersinergi dalam kesamaan visi, misi dan tujuan organisasi. Suasana tersebut dapat diringkas dalam formula *three in one (3 in 1)*, yakni kebersamaan seluruh anggota dalam kesatuan bingkai ide dan pemikiran, perasaan, dan aturan bermain. Tentu saja interaksi yang terjadi berada dalam koridor *amar ma'ruf nahi munkar*.³¹

Fungsi manajerial pengawasan adalah untuk mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan bahwa

³¹ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*(Yogyakarta:Aswaja Pressindo, 2012), 209-210.

tujuan organisasi disemua 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 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 (*together everyone achieve more*), maka proses keberlangsungan organisasi selalu akan mendapatkan pengawalan dari para SDMnya agar sesuai dengan arah yang telah ditetapkan.
- c. Penerapan aturan. Organisasi ditegakkan dengan aturan main yang jelas dan transparan serta tentu saja tidak bertentangan dengan syariah.³²

3. Orientasi Manajemen Syariah

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

- a. Target hasil (*Profit materi* dan *benefit-nonmateri*). Tujuan perusahaan atau organisasi harus tidak hanya untuk mencari

³² Ibid.

profit (qimah madiyah atau nilai materi) setinggi-tingginya. Namun juga harus dapat memperoleh dan memberikan keuntungan kepada internal organisasi perusahaan dan eksternal. 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 akhlak), 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. *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.³³

- b. Pertumbuhan, jika keuntungan materi dan keuntungan non materi 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 syariah.
- c. Keberlangsungan, belum sempurna orientasi manajemen suatu perusahaan hanya berhenti pada pencapaian target hasil dan pertumbuhan. Karena itu diupayakan terus agar pertumbuhan target hasil yang diraih dapat dijaga keberlangsungannya. Setiap aktivitas untuk menjaga keberlangsungan pertumbuhan dalam koridor syariah.
- d. Keberkahan, faktor keberkahan atau orientasi untuk menggapai ridlo Allah SWT. Merupakan puncak kebahagiaann 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 syariah.³⁴

4. Sistem Manajemen Syariah

³³ Ibid., 211.

³⁴ Ibid., 212.

Detail sistem dalam islam diawali dari pembahasan untuk apa manusia diciptakan. Sebagaimana firman Allah:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.” (Q.S Adz-Dzariyat:56)

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 lima hokum yaitu, wajib, sunnah, mubah, makruh, dan 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.³⁵ Dalam firman Allah SWT:

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

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya

³⁵ Didin, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*,10-11.

akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan. Ditekankan dalam ayat Ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.”(Q.S An-Nahl:97)

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 firman Allah SWT:

وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ
الْقِيَامَةِ أَعْمَى ﴿١٢٤﴾ قَالَ رَبِّ لِمَ حَشَرْتَنِي أَعْمَى وَقَدْ كُنْتُ بَصِيرًا
﴿١٢٥﴾ قَالَ كَذَلِكَ أَتَتْكَ آيَاتُنَا فَنَسِيْتَهَا ۖ وَكَذَلِكَ الْيَوْمَ تُنسىٰ ﴿١٢٦﴾

“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".(Q.S At-Thaha: 124-126)

5. Prinsip – Prinsip Manajemen Syariah

Adapun prinsip – prinsip manajemen syariah sebagai berikut:

a. Keadilan

Keadilan merupakan satu prinsip fundamental dalam ideologi islam. Pengelolana keadilan seharusnya tidak sepotong-potong, tanpa mengacu kepada status sosial, kelas dan keyakinan religius seseorang. 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 pertanggung jawaban

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

c. Komunikatif

Dalam manajemen., komunikasi menjadi faktor penting dalam melakukan transformasi kebijakan atau keutusan dalam rangka pelaksanaan manajerial menuju tujuan yang diharapkan. Komunikasi disampaikan secara tepat. Ketepatan penyampaian disebut komunikatif.³⁶

³⁶ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, 183-185.