

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen

1. Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari kata dalam bahasa Inggris “*management*”, kata tersebut bukanlah merupakan kata asli bahasa Inggris melainkan berasal dari kata dalam bahasa Italia “*maneggiare*” yang berarti menangani. Kata “*maneggiare*” itu berasal dari kata bahasa latin “*manus*” yang berarti “tangan”. Kemudian menjadi kata “*manage*” dalam bahasa Inggris pada abad 16. Pengertian manajemen sendiri ada beberapa macam, antara lain¹

- a. Menurut James A. F. Stoner, manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi.
- b. Menurut Daft, manajemen adalah usaha pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dengan menggunakan sumber daya organisasi.
- c. Menurut Terry, manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan untuk mencapai tujuan.

Dari ketiga pengertian diatas, kita dapat melihat bahwasanya definisi manajemen itu sangat beragam. Tidak ada definisi yang disepakati oleh para ahli sebagai sebuah definisi yang baku. Namun, kita dapat menarik sebuah benang merah yang menunjukkan esensi dari ilmu manajemen yang menyatakan bahwa bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi dengan optimalisasi segala *resources* yang ada.

Sumber-sumber (*resources*) yang dimanfaatkan oleh seorang manajer untuk membentuk manajemen itu sendiri sering disebut dengan 6M, yakni *Man* (manusia), *Materials* (bahan-bahan), *Machines* (alat-alat), *Methods* (metode), *Money* (biaya), dan *Market* (pasar). Maka setelah sumber-sumber tersebut tersedia, dalam manajemen kita akan mengenal istilah POAC, yaitu *planning*

¹ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016), 56.

(perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan). POAC sendiri adalah fungsi yang paling fundamental dalam setiap kegiatan manajerial.¹

Manajemen juga dapat dikatakan sebagai ilmu dan seni. Menurut Dian Wijayanto, manajemen adalah ilmu dan seni dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi sehingga kinerja organisasi semakin optimal. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, misalnya pencapaian omzet, efisiensi produksi, optimalisasi laba, dan sebagainya. Sedangkan sumber daya adalah input yang digunakan untuk meraih pencapaian kinerja tersebut. Sumber daya dapat berupa dana, sumber daya insani, teknologi dan bahan baku.

Manajemen dapat dikatakan sebagai ilmu karena merupakan pengetahuan yang diperoleh melalui metode ilmiah. Metode ilmiah merupakan penggabungan antara rasionalisme dan empirisme. Rasionalisme merupakan pandangan yang didasarkan pada pikiran yang rasional, sedangkan empirisme merupakan pandangan yang didasari pengalaman yang telah terjadi. Selain itu manajemen juga dapat dikatakan sebagai seni. Mary Parker Follet mengatakan bahwa ilmu manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Mengartikan manajemen sebagai sebuah seni mengindikasikan bahwa seorang manajer membutuhkan keterampilan khusus diluar teori-teori manajemen yang ada di dalam buku. Sebagaimana seorang seniman, seorang manajer diharuskan memiliki kreativitas untuk melakukan itu semua, yang mana kreativitas itu tergantung dari kemampuan otak dari individu dan dapat dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Menurut Henry M. Bottinger, manajemen sebagai suatu seni karena membutuhkan tiga unsur yaitu perspektif, *technical experience*, dan komunikasi. Hal ini karena proses manajemen tidak hanya terikat kepada mesin-mesin dan benda mati akan tetapi juga terikat kepada manusia yang memiliki sifat berbeda-beda sehingga hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan juga penting dan seorang manajer tidak hanya membutuhkan ilmu dan teori tetapi juga kreativitas untuk

¹ Haris Nurdiansyah, Robbi Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019), 4.

memahami itu semua.² Dua pendekatan tersebut saling melengkapi satu sama lain. Ilmu dan seni tidak dapat diabaikan dalam kegiatan manajemen.

Oleh karena ilmu manajemen memiliki dua sisi, segala keputusan manajemen tidak memiliki standar yang baku. Dengan kata lain, meskipun dua orang manajer diberikan data yang sama, sangat mungkin bagi mereka untuk mengambil keputusan yang berbeda satu sama lain. Hal ini dapat terjadi karena secara umum ada dua tipe pengambil keputusan, yaitu *risk taker* (pengambil resiko) dan *risk avoider* (penghindar resiko).³

2. Fungsi Manajemen

George R. Terry dalam bukunya *Principle of Management* mengemukakan empat elemen dari fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) atau biasa disingkat dengan POAC.⁴

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Dalam ilmu manajemen, perencanaan adalah suatu kegiatan untuk menentukan tujuan suatu organisasi baik itu untuk jangka pendek maupun jangka panjang dan menentukan strategi untuk mencapai itu semua. Perencanaan adalah fungsi manajemen yang pertama dan yang terpenting karena fungsi-fungsi yang lain seperti pengorganisasian, penggerakan dan evaluasi tidak akan berjalan dengan lancar. Seorang manajer harus dapat melakukan perencanaan dan *forecasting* yang baik agar dirinya benar-benar memahami apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya.

George R. Terry mengemukakan pedoman 5W + 1H dalam melakukan proses perencanaan. Penjelasan mengenai 5W + 1H akan penulis paparkan sebagai berikut;⁵

- 1) *What* : Apakah tujuan organisasi dan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- 2) *Why* : Mengapa tujuan tersebut harus dan perlu untuk dicapai oleh Organisasi

² Lilis Sulastri, *Manajemen* (Bandung, La Goods Publishing, 2014), 11.

³ Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012), 2.

⁴ Muhfizar, *Pengantar Manajemen: Teori dan Konsep* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 5.

⁵ Ernie Trisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2019), 78.

- 3) *Where* : Dimana kegiatan dalam mencapai tujuan itu akan dilaksanakan
- 4) *When* : Kapan kegiatan dalam mencapai tujuan itu akan dilaksanakan
- 5) *Who* : Siapa saja yang terlibat dalam kegiatan mencapai tujuan itu
- 6) *How* : Bagaimana cara melakukan kegiatan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan di poin *What* telah tercapai atau belum.

b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi ini adalah tahapan saat seorang manajer mulai menentukan, memetakan dan mengalokasikan segala sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi untuk melaksanakan *planning* yang telah ditentukan di fase perencanaan dalam bentuk kerangka kerja organisasi yang secara spesifik disebut juga dengan struktur organisasi. Struktur organisasi pada dasarnya adalah sebuah rancangan dimana manajer bisa melakukan alokasi sumber daya organisasi terutama mengenai pembagian kerja, tugas dan pendelegasian wewenang sesuai dengan perencanaan dan bagaimana perencanaan itu akan dilaksanakan, dikoordinasikan dan dikomunikasikan.

Terdapat empat pilar yang menjadi dasar untuk melakukan fungsi pengorganisasian, keempat pilar tersebut adalah;

1) Pilar pertama: pembagian kerja (*division of work*).⁶

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah dirumuskan di fase perencanaan, pasti ada lebih dari satu kegiatan yang berkaitan satu sama lain. Kita bisa melihat kembali di pembahasan fase perencanaan yaitu pada poin *what* dan poin *how*. Apa yang harus dilakukan untuk mencapai sebuah rencana dan bagaimana cara melakukannya. Dua poin tadi menghasilkan satu tugas yang kompleks untuk mencapai sebuah tujuan, sehingga perlu dilakukan pembagian menjadi beberapa tugas yang lebih sederhana dan kemudian dibagi kepada setiap anggota organisasi.

2) Pilar kedua: pengelompokkan pekerjaan (*departmentalization*).⁷

Setelah pekerjaan dispesifikkan, langkah selanjutnya adalah mengelompokkan pekerjaan tersebut berdasarkan kriteria yang sejenis. Dalam organisasi intrakampus misalnya, pekerjaan dalam melakukan

⁶ Ernie Trisnawati, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2019), 125.

⁷ *Ibid.*, 125.

dokumentasi, pengumuman, sosialisasi agenda dan hubungan dengan stakeholder biasa dimasukkan dalam departemen Humas atau *Public Relation*. Begitu pun dengan lembaga zakat, pekerjaan yang berhubungan dengan program penyaluran dana hasil *fundraising* dapat dimasukkan kedalam departemen Program dan Pentasaryarufan.

3) Pilar ketiga: penentuan relasi antar bagian (*hierarchy*).⁸

Setelah semua pekerjaan dikelompokkan menjadi satu departemen menurut jenis pekerjaannya, maka langkah selanjutnya adalah menentukan kemana departemen itu akan bertanggungjawab atas pekerjaannya, dan juga siapa yang membantu pekerjaan departemen tersebut. Untuk itulah perlu adanya penentuan relasi antar bagian atau hirarki organisasi. Hirarki organisasi memungkinkan setiap departemen dalam organisasi dapat berhubungan satu sama lain.

Ada dua konsep penting dalam proses penentuan hirarki ini yaitu *span of management control* dan *chain of command*. *Span of Management Control* adalah menentukan tingkatan-tingkatan dari departemen yang ada. Pada tahapan ini, seorang manajer menentukan departemen mana yang menjadi atasan (koordinator) manajer dibawahnya. Tahapan selanjutnya adalah menentukan *chain of command*. Disini manajer menentukan batasan kewenangan masing-masing departemen dan mengatur alur pemberian perintah dan kemana departemen tersebut harus melaporkan pekerjaannya. *Chain of command* juga menunjukkan garis perintah dalam sebuah organisasi dari hirarki yang paling tinggi ke hirarki dibawahnya.

4) Pilar keempat : koordinasi (*coordination*).⁹

Setelah semua pekerjaan dibagi, ditentukan bagian-bagian departemennya dan ditentukan hirarki organisasinya, langkah selanjutnya adalah bagaimana pembagian kerja yang telah dilakukan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan pilar keempat yaitu koordinasi. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert (1995), pada dasarnya koordinasi adalah proses mengintegrasikan setiap aktivitas departemen

⁸ *Ibid.*, 125.

⁹ *Ibid.*, 126.

yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Tanpa koordinasi, berbagai kegiatan yang dilakukan di setiap departemen tidak akan terarah dan hanya membawa misi masing-masing departemen dan dikhawatirkan hal ini justru akan menghambat tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

c. Fungsi Penggerakan (*Actuating*)

Pada fungsi penggerakan ini, ada dua poin yang perlu diperhatikan yaitu motivasi dan kepemimpinan. Setelah struktur organisasi terbentuk, langkah selanjutnya adalah bagaimana seorang manajer dapat menggerakkan seluruh sumberdaya organisasi untuk mencapai target yang telah direncanakan. Seorang manajer harus dapat membimbing dan memotivasi anggota timnya agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Agar dapat melakukan itu semua, seorang manajer harus dapat menentukan gaya kepemimpinan yang cocok dengan budaya dan karakter yang ada di dalam organisasinya. Sifat kepemimpinan yang sesuai sangatlah penting karena dengan itu, seluruh tim akan bekerja dengan sepenuh hati dan segenap jiwa raganya.

1) Motivasi

Dalam fungsi penggerakan, motivasi berperan penting untuk menggerakkan hati seseorang untuk mencapai sebuah target atau tujuan yang dalam konteks ini berarti target atau tujuan organisasi. Definisi motivasi itu sendiri adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁰ Dengan kata lain, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan organisasi dan orang itu sendiri merasa puas akan hasilnya. Bentuk-bentuk motivasi ada empat poin, yaitu kompensasi berupa uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif dan pemberian kebajikan.¹¹

¹⁰ Andriani, *Pengantar Manajemen* (Kediri, STAIN Kediri Press, 2015) 131.

¹¹ *Ibid.*, 132.

2) Kepemimpinan

Selain motivasi, satu hal yang penting dalam proses pergerakan adalah adanya sikap kepemimpinan yang baik. Definisi kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan para anggota dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh mereka.

Ada sembilan tipe kepemimpinan yaitu tipe kharismatik, tipe paternalistik, tipe militeristik, tipe otokratis, tipe *Laisser Flaire*, tipe populistis, tipe administratif, tipe demokratis dan tipe situasional.¹²

d. Fungsi Pengendalian (*Evaluating*)

Fungsi pengendalian dilakukan setelah tiga fungsi sebelumnya telah dilaksanakan. Fungsi pengendalian sangat penting karena fungsi ini berguna untuk memastikan seluruh kegiatan manajerial telah berjalan sesuai dengan rencana. Dalam fungsi pengendalian, manajer berusaha untuk mengevaluasi apakah tujuan organisasi dapat dicapai, dan apabila tidak dapat dicapai maka akan dicari faktor penyebabnya. Dengan demikian maka dapat dilakukan tindakan perbaikan.

Terdapat empat langkah yang harus dilakukan dalam proses pengendalian, yaitu;¹³

1) Menetapkan standar dan metode untuk pengukuran kinerja

Penetapan kinerja adalah menentukan batas-batas yang dapat dibaca dan dapat diukur sehingga dapat diketahui apakah suatu program berjalan dengan baik atau buruk.

2) Mengukur kinerja

Pengukuran kinerja adalah mencatat performa organisasi secara berkala, berlanjut dan repetitif.

3) Membandingkan kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan

Setelah dilakukan pengukuran maka langkah selanjutnya adalah membandingkan hasil pengukuran dengan standar yang telah ditetapkan. Dari sini manajer dapat melihat apakah performanya sudah mencapai target atau belum.

¹² *Ibid.*, 153.

¹³ Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 139.

4) Mengambil tindakan perbaikan

Apabila performa rendah dan dibawah standar dan analisis diperlukan untuk mengambil sebuah tindakan, maka manajer dapat melakukan suatu tindakan perbaikan. Tindakan perbaikan ini dapat berupa mengadakan perubahan terhadap satu atau beberapa aktivitas organisasi atau mengubah standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap sistem pengendalian memiliki empat unsur pokok yang harus ada agar suatu organisasi dapat melakukan tindakan pengendalian. Keempat unsur pokok tersebut adalah;

- 1) Kondisi atau karakteristik yang akan dikendalikan
- 2) Instrumen atau metode sensor untuk mendeteksi performa kondisi atau karakteristik yang dikendalikan
- 3) Kelompok, unit atau instrumen kendali yang akan membandingkan data yang diukur dengan pekerjaan yang direncanakan dan mengarahkan mekanisme perbaikan untuk memenuhi kebutuhan
- 4) Kelompok atau mekanisme yang bergerak dan mampu melakukan inovasi atau tindakan perbaikan

B. Strategi

1. Definisi Strategi

Strategi secara harfiah berasal dari kata Yunani yaitu *strategos* yang artinya seni berperang.¹⁴ Penelusuran lebih mendalam dari kata *strategos* adalah bagaimana seseorang dapat mengerahkan segala sumberdaya yang ada untuk mendapatkan posisi yang paling menguntungkan sebelum melakukan manuver menyerang lawan.¹⁵ Sedangkan dalam kamus Belanda-Indonesia, strategi diartikan sebagai siasat perang. Istilah strategi tersebut digunakan dalam kemiliteran sebagai usaha untuk mencapai kemenangan, sehingga dalam hal ini diperlukan taktik serta siasat yang baik dan benar.¹⁶

Definisi strategi dalam bidang manajemen cukup beragam dan bervariasi dari beberapa ahli dan pengarang. Strategi, sebagaimana dikutip dari Gerry Johnson & Kevan Scholes dalam bukunya *Exploring Corporate Strategy* adalah

¹⁴ John M Bryson, *Perencanaan Strategis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), XV.

¹⁵ Jeemsly Hutabarat, Martani Huseini, *Strategi: Pendekatan Komprehensif dan Terintegrasi "Strategic Excellence" dan "Operational Excellence" secara Simultan* (Jakarta, UI Press, 2012), 14.

¹⁶ Datje Rahajoekoesoemah, *Kamus Belanda-Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 1388.

arah dan cakupan jangka panjang organisasi untuk mendapatkan keunggulan melalui komposisi sumberdaya dalam lingkungan yang berubah untuk mencapai kebutuhan pasar dan memenuhi harapan orang-orang yang memiliki kepentingan didalamnya. Henry Mintzberg merumuskan unsur-unsur strategi sebagai 5P (*Plan, Ploy, Pattern, Perspective, Posisi*). *Plan* adalah strategi untuk menyusun tujuan dan kinerja organisasi. *Ploy* adalah strategi untuk melakukan tipu muslihat rahasia kepada pesaing. *Pattern* adalah strategi untuk menyusun pola kegiatan organisasi. *Perspective* adalah strategi untuk menyusun visi misi yang sesuai dengan perspektif atau sudut pandang organisasi. Sedangkan *position* adalah strategi untuk memposisikan diri diantara pesaing sehingga dapat tetap bersaing dengan pesaing.

Dari berbagai pengertian dan definisi mengenai strategi, secara umum dapat didefinisikan bahwa strategi itu adalah rencana tentang serangkaian manuver yang mencakup seluruh elemen yang terlihat maupun tidak terlihat untuk menjamin keberhasilan mencapai tujuan.¹⁷

Berbagai sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi akan tidak berguna apabila tidak ada strategi yang mumpuni. Oleh karena itu manajemen strategi amatlah dibutuhkan. Manajemen strategi sendiri adalah ilmu dan seni agar berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi dapat diberdayakan dengan selaras dan proporsional sehingga manajemen dapat mengambil sebuah keputusan stratejik untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal tanpa menghilangkan perhatian terhadap lingkungan disekitarnya. Dikatakan sebagai ilmu dan seni adalah karena manajemen stratejik harus memperhatikan fungsi fungsi manajemen disamping menggunakan penalaran untuk menghasilkan keputusan-keputusan stratejik.¹⁸

2. Proses Manajemen Strategi

Menurut Kuncoro, terdapat tiga tahap proses dalam manajemen stratejik, yaitu;

a. *Strategic Planning*

Strategic Planning atau perumusan strategi termasuk dari merumuskan visi dan misi perusahaan atau organisasi, melakukan analisa SWOT untuk

¹⁷ Jemsly Hutabarat, Martani Huseini, *Strategi: Pendekatan Komprehensif dan Terintegrasi*, 15.

¹⁸ Suyadi Prawirosentono, Dewi Primasari, *Manajemen Stratejik dan Pengambilan Keputusan Korporasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 7.

mendeteksi peluang dan ancaman eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang amat penting bagi perusahaan atau organisasi. Setelah itu, baru perusahaan atau organisasi dapat merumuskan tujuan jangka panjang dan strategi alternatif bagi organisasi apabila situasi dan kondisi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, serta menentukan memilih strategi yang sesuai dengan situasi dan kondisi terkini untuk dilaksanakan.

b. *Strategic Implementing*

Strategic Implementing atau implementasi strategi adalah bagaimana sebuah perusahaan atau organisasi mengelola segala sumberdaya yang dimiliki sehingga dapat diberdayakan dengan optimal. Implementasi strategi juga termasuk dalam segala hal yang dapat mendukung terlaksananya strategi seperti mengembangkan budaya organisasi yang baik, meningkatkan efektifitas struktur organisasi, membuat perencanaan anggaran yang efektif dan efisien, serta memaksimalkan segala informasi yang ada untuk kemajuan perusahaan atau organisasi

c. *Strategic Controlling/Evaluating*

Strategic Controlling atau evaluasi strategi adalah tahap final dalam manajemen strategi dimana seorang pemimpin atau manajer dan seluruh anggota organisasi dapat mengetahui hasil dari strategi yang telah dirumuskan dan dilaksanakan sebelumnya. Manajer harus mengetahui apakah strategi yang diterapkan sebelumnya dapat berjalan dengan baik atau tidak sehingga manajer dapat memutuskan apakah perusahaan atau organisasi akan mengganti strateginya atau tetap menjalankan strategi yang lama.¹⁹

Ketiga tahapan diatas dapat dijabarkan menjadi proses manajemen strategis yang harus dijalankan dengan berurutan agar ketiga proses yang penulis paparkan diatas (*strategic planning*, *strategic implementing* dan *strategic controlling*) dapat dilaksanakan dengan sempurna. Tahapan dari proses itu adalah:²⁰

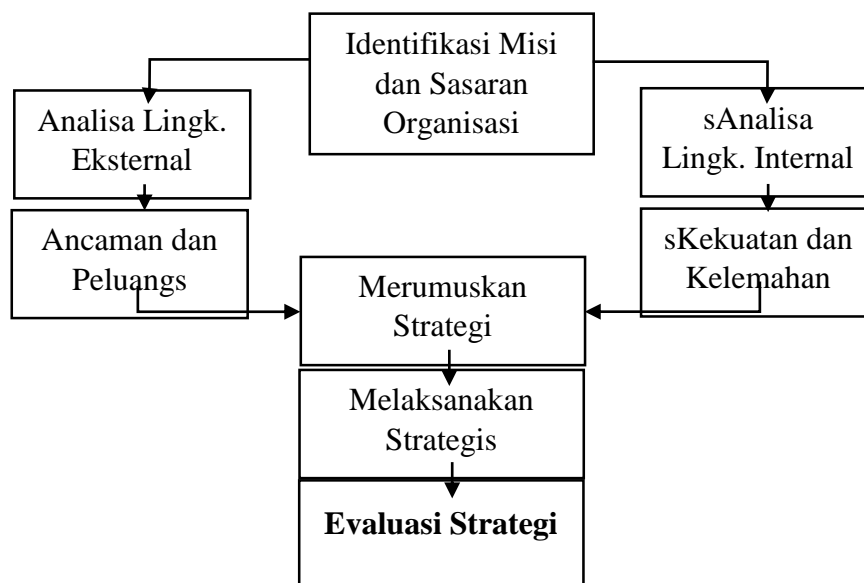
¹⁹ Zuriani Ritonga, *Buku Ajar Manajemen: Teori dan Aplikasi* (Sleman: Deepublish Publisher, 2020), 15.

²⁰ Efri Novianto, *Manajemen Strategis* (Sleman, Deepublish Publisher, 2019), 14.

- a. Perumusan visi misi, sasaran, tujuan atau permasalahan dalam organisasi
- b. Analisa kemungkinan adanya peluang dan ancaman dari luar (*Opportunity* dan *Threat*)
- c. Analisa potensi kekuatan dan kelemahan organisasi (*Strength* dan *Weakness*)
- d. Merumuskan strategi dan mempersiapkan strategi alternatif
- e. Melaksanakan strategi
- f. Evaluasi strategi

Proses manajemen strategi untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan dibawah.

Bagan 2.1
Alur dan Tahapan Proses Manajemen Strategi



Keberhasilan strategis yang diterapkan akan diketahui setelah proses evaluasi strategi selesai dilakukan. Kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, padahal seluruh proses dan tahapan manajemen strategis telah dijalankan kebanyakan disebabkan oleh analisa lingkungan yang keliru atau perumusan strategi yang tidak tepat dan dapat juga disebabkan oleh pelaksanaan strategi yang tidak konsisten. Oleh karena itu, tugas penting selanjutnya dari seorang top manajemen adalah memastikan bahwa proses dan tahapan telah dilaksanakan dengan baik, analisa lingkungan dan perumusan strategi yang tepat serta pelaksanaan strategi yang konsisten dengan rencana atau kebijakan strategis

yang telah ditetapkan sebelumnya.²¹ Hasil evaluasi strategi akan menjadi *feedback* bagi manajer untuk memulai dan atau menyusun strategi di masa yang akan datang

C. Program Kartu Sehat Dhuafa NU CARE-LAZISNU Kabupaten Blitar

Kartu Sehat Dhuafa adalah sebuah program yang diluncurkan oleh NU CARE-LAZISNU Kabupaten Blitar yang bertujuan untuk membantu masyarakat khususnya bagi dhuafa dan anak yatim yang ada di wilayah Kabupaten Blitar untuk mendapatkan akses lebih mudah kepada fasilitas layanan kesehatan tanpa terkendala biaya. Pemegang kartu hanya perlu untuk menunjukkan kartu tersebut ketika berobat ke fasilitas kesehatan yang sudah melakukan MoU (*Memorandum of Understanding*) dengan NU CARE-LAZISNU Kabupaten Blitar maupun NU CARE-LAZISNU yang ada di wilayah kelurahan, kemudian mendapatkan akses layanan kesehatan tanpa biaya apapun karena seluruh biaya pengobatan ditanggung oleh NU CARE-LAZISNU dengan batasan Rp5.000.000,- tiap pemegang kartu.

Program ini dilatarbelakangi dengan adanya temuan di lapangan bahwa ada beberapa orang dhuafa dan anak yatim piatu yang belum memiliki fasilitas jaminan kesehatan dari Pemerintah sehingga kesulitan dalam mendapatkan pengobatan gratis. Sekretaris NU CARE-LAZISNU Kabupaten Blitar Bapak M. Effendy Pratama, S.Sos menjelaskan bahwa penyebab mereka belum mendapatkan akses ke layanan jaminan kesehatan dari pemerintah adalah keterbatasan mereka dalam mengurus layanan jaminan kesehatan dari pemerintah secara mandiri yang disebabkan karena beberapa faktor yaitu;

1. Kaum dhuafa, khususnya yang sudah lanjut usia dan hidup sebatang kara tidak mengetahui adanya jaminan kesehatan dari pemerintah. Selain itu, tidak ada kerabat yang dapat membantu beliau dalam proses pengurusannya.
2. Anak yatim piatu yang hanya hidup dengan kakek dan neneknya karena kedua orang tuanya telah meninggal dunia atau anak yatim yang orang tuanya masih hidup tetapi sibuk bekerja sehingga tidak dapat mengurus layanan jaminan kesehatan dari pemerintah.²²

²¹ Efri Novianto, *Manajemen Strategis* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), 15.

²² Wawancara dengan Sekretaris NU CARE-LAZISNU Kab. Blitar Bapak M. Efendi Pratama, S.Sos. 17 Juni 2021 pukul 14.00.

Sampai saat ini, program Kartu Sehat Dhuafa telah mencakup banyak sekali masyarakat dhuafa dan anak yatim yang ada di Kabupaten Blitar meskipun belum mencakup seluruh wilayah Kabupaten Blitar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2.1

Jumlah penerima Kartu Sehat Dhuafa di wilayah Kabupaten Blitar

Desa/Kelurahan	Jumlah Penerima
Tlogo	52 orang
Tawangrejo	23 orang
Kalitengah	19 orang
Pasirharjo	28 orang
Serang	12 orang
Ponggok	40 orang
Ploso	23 orang
Kaliboto	17 orang
Bumirejo	20 orang
Sumberingin	2 orang
Dayu	29 orang
Balerejo	9 orang
Panggungrejo	26 orang
Gledug	19 orang
Sidomulyo	5 orang
Jaten	10 orang
Kamulan	11 orang
Kandangan	23 orang
Kawedusan	26 orang
Kebonagung	17 orang
Krenceng	12 orang
Tawangrejo	23 orang
Tawangrejo Kec. Binangun	6 orang
Sumberagung	27 orang
Siraman	62 orang
Sidodadi	61 orang

Rembang	6 orang
Panggungasri	11 orang
Ngeni	6 orang
Modangan	54 orang
Margomulyo	25 orang
Kaweron	16 orang
Total	695 orang

Sumber : Dokumentasi Penelitian

D. Manajemen Syariah

1. Definisi Manajemen Syariah

Dalam Islam sendiri mungkin tidak mengenal istilah manajemen dengan segala definisinya. Akan tetapi, secara substansial, manajemen yang baik adalah salah satu inti dari ajaran Islam. Kita tentu tidak asing dengan potongan doa yang selalu dibaca saat sholat yang diambil dari ayat al-Qur'an surat al An'am ayat 162;

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya:

Katakanlah sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanya untuk Allah Tuhan Semesta Alam (QS. al-An'am: 162)²³

Dari sini kita bisa memahami bahwa tujuan hidup manusia hanyalah untuk beribadah kepada Allah. Sedangkan kata tujuan bukanlah hal yang asing di dalam ilmu manajemen yang pada dasarnya adalah bagaimana kita melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai sebuah tujuan. Dan cara-cara melakukan itu semua sudah ada dalam ajaran Islam yang dibawa oleh Rasulullah Saw.

Islam juga mengajarkan bahwa jika kita ingin melakukan sesuatu maka harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Dalam melakukan sesuatu harus dilakukan dengan baik dan tidak boleh asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Inti dari kegiatan manajemen dalam arti segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang telah disyariatkan dalam ajaran Islam. Sebagaimana sabda Rasulullah dalam sebuah hadis berikut;

²³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2003), 140.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَمِّنَهُ

Artinya:

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

Suatu kegiatan yang termanajemen dengan baik, akan menghindarkan kita dari sikap keragu-raguan dalam melangkah untuk mencapai tujuan. Seorang manajer yang mengambil keputusan berdasarkan sikap keragu-raguan, tidak jarang akan menimbulkan efek negatif karena langkah yang diambil tidak terencana dan terorganisir dengan baik. Sebagaimana sabda Rasulullah dalam sebuah hadis;

دَعْ مَا يَرِيْبُكَ إِلَىٰ مَالِ يَرِيْبِكَ، فَإِنَّ الصَّدَقَ طَمَأْنِنَةٌ ، وَإِنَّ الْكَذِبَ رِيْبَةٌ

Artinya:

Tinggalkanlah oleh engkau perbuatan yang meragukan, menuju perbuatan yang tidak meragukan. (HR. Tirmidzi)²⁵

Konsep manajemen dalam Islam pada dasarnya tidak ada perbedaan dengan ilmu manajemen secara umum. Ilmu manajemen dalam perspektif Islam juga tidak lepas dari fungsi-fungsi *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan) dan *controlling* (evaluasi). Akan tetapi, ilmu manajemen dalam perspektif Islam tidak hanya mementingkan tujuan organisasi semata tetapi juga memperhatikan bahwa cara-cara yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut haruslah berdasarkan Ketauhidan sebagai fondasi utama dalam setiap kegiatan umat Islam. Karena Ketauhidan merupakan landasan utama untuk melakukan segala aktivitas duniawi dan *ukhrawi*. Begitupula dengan kegiatan manajerial. Dalam setiap kegiatan manajerial, seorang manajer muslim haruslah berpedoman kepada Tauhid. Selain itu, seorang manajer muslim haruslah mengedepankan hukum *syara'* dan kebagusan akhlak dalam menjalankan kegiatan manajerial agar sesuai dengan kaidah-kaidah yang telah ditentukan di dalam al-Qur'an dan Sunnah, serta agar seorang manajer muslim dapat mengedepankan moral dan etika yang baik

²⁴ Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmy ath-Thabrani. *Mu'jam al Ausath* (Kairo: Dar al-Haramain, 1994), 897.

²⁵ Muhammad Nashiruddin al-Albani, *Shahih Sunan at-Tirmidzi* (Jakarta: Pustaka Azzam, 2014), 951.

dalam setiap kegiatan manajerial agar tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai²⁶ dan mendapatkan berkah dari Allah Swt.

Manajemen berbasis syariah adalah ilmu manajemen yang telah ada jauh sebelum tokoh-tokoh manajemen konvensional mengemukakan teori-teorinya. Pemikiran tentang manajemen Islam dimulai saat diturunkannya al-Qur'an kepada Rasulullah Saw. yang mana beliau menjadikan al-Qur'an sebagai sumber pemikiran dalam melakukan kegiatan manajerial dan menjadi pemimpin yang baik bagi masyarakat Islam pada saat itu. Manajemen syariah berbeda dengan manajemen konvensional yang hanya berorientasi kepada manfaat duniawi saja. Selain itu, manajemen konvensional hanya berdasarkan pemikiran duniawi dan tidak berlandaskan dengan ajaran al-Qur'an dan Sunnah yang sempurna dan tak lekang oleh perkembangan zaman.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa kegiatan manajemen dalam perspektif Islam juga memiliki persamaan dengan manajemen konvensional yaitu tidak terlepas dari fungsi fungsi *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan) dan *controlling* (evaluasi). Konsep dari keempat fungsi tersebut telah tertuang dalam al-Qur'an. Untuk lebih jelasnya akan penulis jabarkan sebagai berikut:

a. *Planning* (Perencanaan)

Dalam ilmu manajemen, perencanaan adalah suatu kegiatan untuk menentukan tujuan suatu organisasi baik itu untuk jangka pendek maupun jangka panjang dan menentukan strategi untuk mencapai itu semua. Perencanaan adalah fungsi manajemen yang pertama dan yang terpenting karena fungsi-fungsi yang lain seperti pengorganisasian, penggerakan dan evaluasi tidak akan berjalan dengan lancar. Seorang manajer harus dapat melakukan perencanaan dan *forecasting* yang baik agar dirinya benar-benar memahami apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya.

Oleh karena itu, perencanaan adalah sebuah keniscayaan dan sebuah kebutuhan. Seorang manajer yang membuat keputusan tanpa perencanaan

²⁶ Abdul Halim Usman, *Manajemen Strategis Syariah* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2015), 46.

yang baik akan membuat organisasi berjalan dengan penuh resiko yang tidak terukur.²⁷ Sebagaimana sabda Rasulullah dalam sebuah hadis;

أَدَا أَرَدْتَ أَنْ تَفْعَلَ أَمْرًا فَتَدَبَّرْ عَاقِبَتَهُ فَإِنْ كَانَ حَيْرًا فَاْمُضْ وَإِنْ كَانَ شَرًّا فَانْتَهُ

Artinya:

Jika engkau ingin mengerjakan sesuatu pekerjaan maka pikirkanlah akibatnya, maka jika perbuatan tersebut baik, ambillah dan jika perbuatan itu jelek, maka tinggalkanlah” (HR. Ibnu Mubarak)²⁸

Konsep manajemen dalam Islam menjelaskan bahwa setiap manusia hendaknya memperhatikan apa yang diperbuat pada masa yang telah lalu untuk merencanakan hari esok. Allah berfirman dalam surat al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتَنْظُرْ نَفْسٍ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS al-Hasyr:18)²⁹

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi ini adalah tahapan saat seorang manajer mulai menentukan, memetakan dan mengalokasikan segala sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi untuk melaksanakan *planning* yang telah ditentukan di fase perencanaan dalam bentuk kerangka kerja organisasi yang secara spesifik disebut juga dengan struktur organisasi. Struktur organisasi pada dasarnya adalah sebuah rancangan dimana manajer bisa melakukan alokasi sumber daya organisasi terutama mengenai pembagian kerja, tugas dan pendelegasian wewenang sesuai dengan perencanaan dan bagaimana perencanaan itu akan dilaksanakan, dikoordinasikan dan dikomunikasikan.

Allah berfirman dalam surah as-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

Artinya:

²⁷ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, 77.

²⁸ Abdullah ibn al-Mubarak, *al-Zuhd wa ar-Raqaiq* (Beirut: Darul Kutub al-Ilmiyah, 1991), 14.

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2003), 437.

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (QS. as-Shaff: 4)³⁰

Rasulullah bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam at-Thabrani dalam kitab *Mu'jam al-Ausath*;

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقِنَهُ

Artinya:

Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas (HR. Thabrani)³¹

Dalam ayat dan hadis diatas, kita dapat mengetahui tentang perlunya pengorganisasian orang-orang mukmin yang berjuang menegakkan kalimat Allah sehingga mereka menjadi satu kekuatan yang solid serta bergerak searah untuk mewujudkan tujuan organisasi dan meraih prestasi gemilang. Demikian pula dengan sebuah organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Didin Hafidudin, sebuah organisasi akan berkembang baik jika dikelola dengan baik. Apapun bentuk organisasinya, semuanya membutuhkan manajemen yang baik.³²

Islam mengajarkan kepada kita bagaimana gambaran struktur organisasi. Allah berfirman dalam surah al-An'am ayat 165 yang berbunyi;

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا

آتَاكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَعَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya:

Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu (QS. al-An'am:165)³³

Dalam ayat tersebut dikatakan bahwa Allah meninggikan seseorang diantara yang lain beberapa derajat. Ini artinya untuk kehidupan dunia pun manusia antara satu sama lain tidaklah sama. Dengan demikian, adanya struktur dalam organisasi itu adalah *sunatullah*. Dalam ayat tersebut juga

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2003), 552.

³¹ Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmy ath-Thabrani. *Mu'jam al Ausath* (Kairo: Dar al-Haramain, 1994), 897.

³² Abdus Salam, *Manajemen Insani dan Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 52.

³³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2003), 140.

dijelaskan bahwa kelebihan yang diberikan itu merupakan ujian dari Allah bagi mereka yang menduduki struktur tersebut, dan digunakan untuk apa kedudukannya dalam struktur tersebut.³⁴

c. *Actuating* (Penggerakan)

Penggerakan dalam fungsi manajemen dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Dalam manajemen syariah, seorang pemimpin diharuskan dapat membimbing masing-masing orang agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengesampingkan nilai-nilai syariah.³⁵ Sebagaimana firman Allah dalam surah as-Sajdah ayat 24;

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya:

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (QS. as-Sajdah: 24)³⁶

Fungsi *actuating* dalam manajemen syariah juga dipandang sebagai sebuah kegiatan untuk mengarahkan orang lain dengan tujuan kebaikan. Dan tindakan mengarahkan orang lain dengan tujuan kebaikan akan mendapatkan pahala yang setara dengan orang yang diarahkan. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Muslim, Rasulullah bersabda sebagai berikut;

وَحَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ، وَأَبُو كُرَيْبٍ، وَابْنُ أَبِي عُمَرَ، وَاللَّفْظُ لِأَبِي كُرَيْبٍ، قَالُوا:
 حَدَّثَنَا أَبُو مُعَاوِيَةَ، عَنِ الْأَعْمَشِ، عَنْ أَبِي عَمْرٍو الشَّيْبَانِيِّ، عَنْ أَبِي مَسْعُودٍ
 الْأَنْصَارِيِّ، قَالَ: جَاءَ رَجُلٌ إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالَ: إِنِّي أُبَدِعُ بِي
 فَأَحْمِلُنِي، فَقَالَ: «مَا عِنْدِي»، فَقَالَ رَجُلٌ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَنَا أَذُلُّهُ عَلَى مَنْ يَحْمِلُهُ،
 فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ دَلَّ عَلَى خَيْرٍ فَلَهُ مِثْلُ أَجْرِ فَاعِلِهِ»،

Artinya: Seorang laki-laki datang kepada Rasulullah saw dan berkata: tungganku (kendaraanku) tidak bisa digunakan lagi, bawalah aku dengan kendaraanmu! Rasulullah menjawab: saya tidak memiliki (tunggangan) kendaraan. Kemudian ada seorang laki-laki yang menyahut dan berkata: Rasulullah saya akan menunjukkan padanya kepada orang yang bisa membawanya (mengangkutnya). Rasulullah saw pun berkata: barang siapa

³⁴ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), 181.

³⁵ Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2005), 120.

³⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2003), 223.

yang menunjukkan suatu kebaikan, maka ia akan mendapat pahala sama dengan pahala orang yang melakukan kebaikan itu.³⁷

Seorang pemimpin atau *ulil amri* adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan dan melayani orang lain. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus senantiasa menempatkan diri sebagai pelayan perusahaan atau organisasi agar organisasi yang dipimpinnya dapat semakin maju dan berkembang.

Selain sikap kepemimpinan, proses *actuating* juga memperhatikan pemberian motivasi. Dalam Islam, ada unsur-unsur yang harus dimotivasi oleh pemimpin kepada bawahannya, yaitu;³⁸

- 1) Motivasi untuk meningkatkan unsur etos kerja dan kualitas kerja karyawan melalui pemberian upah yang layak dan sikap yang baik.
- 2) Motivasi untuk meningkatkan keterampilan karyawan dengan memberikan pelatihan agar kemampuan karyawan semakin baik.
- 3) Motivasi untuk senantiasa berbuat jujur
- 4) Motivasi untuk senantiasa taat beribadah

d. *Controlling* (Evaluasi)

Dalam perspektif Islam, pengawasan tidak hanya berpatokan kepada SOP atau peraturan perusahaan. Akan tetapi, seorang manajer muslim harus meyakini bahwa pengawasan tertinggi ada di tangan Allah Swt. sehingga selalu termotivasi untuk berbuat baik dan tidak asal-asalan dalam menjalankan amanah sebagai pemimpin karena semua akan dipertanggung jawabkan.³⁹ Pengawasan Tuhan mendorong seseorang agar selalu memiliki motivasi untuk berbuat baik sesuai ajaran Islam.

Allah berfirman dalam surah an-Nisa' ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ
إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di

³⁷ Abul Husain Muslim bin Al-Hajjaj bin Muslim bin Ward Al-Qusyairiy An-Naisaburiy, *Shahih Muslim* (Riyadh: Daar As-Salam, 2000), 847.

³⁸ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2005), 134.

³⁹ Zainal Arifin, *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020), 170.

antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.(QS. an-Nisa': 58)⁴⁰

Dalam hidup ini, kita harus senantiasa menyadari bahwa segala kegiatan kita dan semua tindakan kita diawasi oleh Allah yang Maha Melihat, sesuai dengan sabda Rasulullah yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari berikut ini;

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ، قَالَ: حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ، أَخْبَرَنَا أَبُو حَيَّانَ التَّيْمِيُّ، عَنْ أَبِي زُرْعَةَ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَارِزًا يَوْمًا لِلنَّاسِ، فَأَتَاهُ جِبْرِيلُ فَقَالَ: مَا الْإِيمَانُ؟ قَالَ: «الْإِيمَانُ أَنْ تُؤْمِنَ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ، وَكُتُبِهِ، وَبِلِقَائِهِ، وَرُسُلِهِ وَتُؤْمِنَ بِالْبَعْثِ». قَالَ: مَا الْإِسْلَامُ؟ قَالَ: " الْإِسْلَامُ: أَنْ عَبَدَ اللَّهَ، وَلَا تُشْرِكَ بِهِ شَيْئًا، وَتُقِيمَ الصَّلَاةَ، وَتُؤَدِّيَ الزَّكَاةَ الْمَفْرُوضَةَ، وَتَصُومَ رَمَضَانَ ". قَالَ: مَا الْإِحْسَانُ؟ قَالَ: «أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ، فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ»

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Musaddad berkata, Telah menceritakan kepada kami Isma'il bin Ibrahim telah mengabarkan kepada kami Abu Hayyan At Taimi dari Abu Zur'ah, dari Abu Hurairah berkata; bahwa Nabi shallallahu 'alaihi wasallam pada suatu hari muncul kepada para sahabat, lalu datang Malaikat Jibril 'Alaihis Salam yang kemudian bertanya: "Apakah iman itu?" Nabi shallallahu 'alaihi wasallam menjawab: "Iman adalah kamu beriman kepada Allah, malaikat-malaikat-Nya, kitab-kitab-Nya, pertemuan dengan-Nya, Rasul-Rasul-Nya, dan kamu beriman kepada hari berbangkit". (Jibril 'Alaihis salam) berkata: "Apakah Islam itu?" Jawab Nabi shallallahu 'alaihi wasallam: "Islam adalah kamu menyembah Allah dan tidak menyekutukannya dengan suatu apapun, kamu dirikan shalat, kamu tunaikan zakat yang diwajibkan, dan berpuasa di bulan Ramadhan". (Jibril 'Alaihis salam) berkata: "Apakah ihsan itu?" Nabi shallallahu 'alaihi wasallam menjawab: "Kamu menyembah Allah seolah-olah melihat-Nya dan bila kamu tidak melihat-Nya sesungguhnya Dia melihatmu".⁴¹

Adanya keyakinan terhadap pengawasan Tuhan haruslah diturunkan kepada bawahannya sebagai motivasi saat bekerja agar mereka tidak hanya berpatokan kepada peraturan akan tetapi juga menyadari bahwa melakukan pelanggaran kerja adalah bentuk sikap tidak amanah terhadap perjanjian kerja dan semua akan dipertanggungjawabkan di akhirat nanti.

⁴⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2003), 88.

⁴¹ Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Jami' as- Shahih* (Damsyiq: Daar Ibn Al-Katsir, 2002), 23.

2. Karakteristik Manajemen Syariah

Suatu kegiatan manajemen dapat dikategorikan sebagai manajemen syariah apabila memenuhi kriteria berikut;

- a. Kegiatannya lebih mementingkan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan
- b. Adanya struktur organisasi yang baik
- c. Adanya sistem yang berjalan dengan baik sehingga kegiatan dan program-program yang ada didalamnya dapat berjalan baik dan teratur.⁴²

Selain karakteristik, manajemen syariah juga memiliki budaya yang harus dipahami oleh setiap *stakeholder* yang ada di dalam sebuah organisasi yang berlandaskan Islam. Budaya tersebut antara lain;⁴³

a. Mengutamakan akhlak

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan, akhlak menjadi sumber utama dalam terbangunnya kredibilitas dan kapabilitas. Apabila kegiatan manajemen tidak didasari dengan akhlak, maka kemungkinan besar seorang pemimpin akan menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuannya meskipun menggunakan cara-cara yang dilarang oleh Allah. Hal tersebut akan merusak popularitas sebuah organisasi. Terlebih apabila organisasi itu adalah sebuah organisasi atau perusahaan yang berlandaskan Islam.

b. Mengutamakan pembelajaran

Mengutamakan pembelajaran adalah hal yang mutlak bagi sebuah organisasi. Permasalahan-permasalahan akan datang menerpa sebuah organisasi seiring dengan dunia yang sangat dinamis, sehingga seorang pemimpin dan seluruh pihak yang terlibat dalam berjalannya sebuah organisasi harus memiliki inisiatif untuk senantiasa belajar.

c. Mengutamakan pelayanan

Mengutamakan pelayanan adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap orang yang ada di dalam organisasi. Makna pelayanan disini bukanlah hanya tentang melayani pelanggan, mitra, atau donatur, akan tetapi juga termasuk dalam sikap saling melayani di dalam struktur organisasi. Masing-masing bagian dalam struktur organisasi tentu saja saling membutuhkan satu sama

⁴² Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2008), 4

⁴³ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), 70-72.

lain sehingga setiap bagian dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut tidak akan terwujud apabila tidak ada semangat untuk mengutamakan pelayanan.

d. Mengutamakan silaturahmi

Seorang pemimpin muslim dalam melaksanakan tugas manajemennya harus selalu mengutamakan silaturahmi baik terhadap lingkungan internal maupun lingkungan eksternal organisasi. Di lingkungan internal, jika silaturahmi berjalan dengan baik, maka program-program yang ada akan berjalan dengan lancar karena setiap orang merasa bahwa dirinya dihargai dan turut memiliki organisasi tersebut bukan hanya orang suruhan. Sedangkan untuk lingkungan eksternal, silaturahmi yang baik akan membuat pelanggan atau *stakeholder* yang lain akan semakin loyal kepada organisasi sehingga program-program yang ada dapat tersampaikan dengan baik dan mendapat dukungan dari masyarakat luas.

e. Internalisasi agama dalam kehidupan seorang pemimpin

Internalisasi agama adalah pemahaman agama dalam kehidupan seseorang. Hal ini tercermin dari bagaimana dia menempatkan agama dalam segala motivasi, tindakan, dan pola pikirnya.

3. Prinsip Manajemen Syariah

Adapun prinsip-prinsip manajemen organisasi berbasis syariah adalah sebagai berikut, yaitu;⁴⁴

- a. Tidak melakukan pemborosan *resources*
- b. Penggunaan waktu sebaik-baiknya
- c. Disiplin
- d. Loyalitas kepada atasan
- e. Orientasi ke masa depan
- f. Etos kerja yang tinggi
- g. Kebersamaan dalam hal yang membangun
- h. Musyawarah untuk mufakat
- i. Senantiasa berpikir positif (*husnudzan*)
- j. Ber-*akhlaqul karimah*

⁴⁴ Sakdiah, Karakteristik Manajemen Organisasi Islam, *Jurnal al-Bayan*, Vol. 20, No.29, 2014, 60.