

Dr. Kusnadi, M.A

TAFSIR

AYAT-AYAT MANAJEMEN

(Tafsir Idariy)



TAFSIR
AYAT-AYAT MANAJEMEN
(*TAFSIR IDARIY*)

Dr. Kusnadi, MA

Penerbit



Dilarang memperbanyak, mencetak atau menerbitkan sebagian maupun seluruh buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit

Ketentuan Pidana

Kutipan Pasal 72 Undang-undang Republik Indonesia

Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau hak terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

TAFSIR AYAT-AYAT MANAJEMEN **(TAFSIR IDARIY)**

Penulis : Dr. Kusnadi, MA
Layout : Nyimas Amrina Rosyada
Desain Cover : Ismoko

Hak Penerbit pada **NoerFikri Offset**, Palembang
Perpustakaan Nasional Katalog dalam Terbitan (KDT)
Anggota IKAPI (No. 012/SMS/13)

Dicetak oleh:

CV.Amanah

Jl. KH. Mayor Mahidin No. 142

Telp/Fax : 366 625

Palembang – Indonesia 30126

E-mail : noerfikri@gmail.com

Cetakan I: November 2018

Hak Cipta dilindungi undang-undang pada penulis

All right reserved

ISBN : 978-602-447-317-4

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah Swt yang telah menurunkan AlQur'an sebagai petunjuk untuk mengatur, menata, mengelola kehidupan umat manusia. Shalawat dan salam senantiasa disampaikan kepada nabi Muhammad Saw, keluarga, para sahabat dan para pengikutnya hingga hari kemudian.

Buku Tafsir Ayat-ayat Manajemen (*Tafsir Idariy*) ini dirancang dan ditulis untuk mencapai beberapa tujuan. Tujuan utama adalah membantu para mahasiswa yang sedang mempelajari ayat-ayat manajemen yang terdapat di dalam Al-Quran, untuk membantu mereka memperluas pengetahuan, wawasan dan perspektif tentang berbagai teori, konsep manajemen, organisasi, komunikasi dan etos kerja Di dalam penyusunan dan penulisan sejumlah topik pada buku ini berdasarkan atas tema-tema tertentu (*al-thariqah al-maudhuiyah*) yang terungkap di dalam ayat-ayat al-Qur'an.

Buku ini terdiri 6 bab, dengan beberapa topik yaitu dasar-dasar manajemen, sumber daya manusia, motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan kepemimpinan organisasi serta etos kerja.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa buku ini perlu masukan, kritik dan saran dari berbagai pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan buku ini. Semoga keberadaan buku ini dapat bermanfaat dan memenuhi kebutuhan bagi masyarakat pada umumnya.

Palembang, Agustus 2018

Dr. Kusnadi, MA

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
BAB I Dasar-dasar Manajemen	1
A. Pendahuluan	1
B. Pengertian Manajemen.....	5
C. Fungsi Manajemen.....	7
D. Asas-asas Manajemen.....	15
E. Konsep Manajemen Secara Umum.....	18
F. Tafsir Ayat tentang Aspek Dasar Manajemen	19
BAB II Sumber Daya Manusia	25
A. Pendahuluan	25
B. Sumber Daya Manusia Menurut Al-Quran.....	26
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	29
D. Strategi Sumber Daya Manusia.....	35
BAB III Motivasi Kerja.....	41
A. Pendahuluan	41
B. Pengertian Motivasi	41
BAB IV Komunikasi Organisasi.....	53
A. Pendahuluan	53
B. Pengertian Komunikasi Organisasi	54
C. Jenis Komunikasi Organisasi	57
D. Beberapa Ayat Al-Quran tentang Komunikasi	60
BAB V Kepemimpinan Organisasi.....	69
A. Pendahuluan	69
B. Pengertian Kepemimpinan Organisasi.....	70
C. Sifat-sifat Pemimpin	74

D. Beberapa Ayat tentang Kepemimpinan Organisasi	76
E. Karakteristik Pemimpin dalam Islam.....	80
BAB VI Etos Kerja dalam Organisasi	91
A. Pendahuluan.....	91
B. Pengertian Etos Kerja.....	91
C. Manfaat Etos Kerja dalam Dunia Kerja.....	95
D. Sikap Kerja Keras	97

BAB I DASAR-DASAR MANAJEMEN

A. Pendahuluan

Sejak manusia ada, pada dasarnya manajemen telah ada. Bahkan usia manajemen sebenarnya sama dengan usia kehidupan manusia. Karena di dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak bisa terlepas dari prinsip-prinsip manajemen, baik langsung maupun tidak langsung, disadari ataupun tidak disadari.

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Semua prosesnya harus diikuti dengan baik. Karena segala sesuatu tidak boleh dilakukan secara serampangan. Mulai dari urusan terkecil seperti mengatur diri sendiri hingga urusan terbesar, seperti mengatur sebuah negara atau pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang baik, tepat dan terarah dalam bingkai sebuah manajemen agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan bisa selesai secara efisien dan efektif.

Di dalam surat Yunus ayat ke- 3, Allah Swt berfirman ;

إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى
الْعَرْشِ يُدِيرُ الْأُمُورَ مَا مِنْ شَيْعٍ إِلَّا مِنْ بَعْدِ إِذْنِهِ ذَلِكُمُ اللَّهُ رَبُّكُمْ فَاعْبُدُوهُ أَفَلَا
تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Tuhan kamu ialah Allah Yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa, kemudian Dia bersemayam di atas ‘Arsy untuk mengatur segala urusan. Tiada seorangpun yang akan memberi syafa’at kecuali sesudah ada izin-Nya. (Dzat) yang demikian itulah Allah, Tuhan kamu, maka sembahlah Dia. Maka apakah kamu tidak mengambil pelajaran.”¹

Dijelaskan M. Quraish Shihab, Allah yang menciptakan langit dan bumi serta segala yang ada di dalamnya dalam masa enam hari. Tidak ada yang mengetahui panjangnya enam hari itu kecuali Allah. Kemudian Dialah--dengan keagungan kekuasaan-Nya --yang

¹. QS. Yunus: 3

menguasai dan mengurus hal ihwal makhluk-makhluk-Nya. Tidak ada seorang pun yang memiliki kekuasaan atas sesuatu bersama Allah dan tidak ada seorang pun dari makhluk-Nya yang dapat memberi syafaat kepada orang lain, kecuali dengan izin-Nya.²

Berdasarkan keterangan ayat di atas, penciptaan alam semesta dengan segala isinya melalui enam tahapan. Setiap tahapan itu terdiri atas rentang waktu yang cukup panjang. Tahapan-tahapan yang disebutkan merupakan tahap penundukan matahari, bulan dan bintang-bintang untuk keperluan manusia. Termasuk dalam tahapan itu juga adalah pergantian siang dan malam dan timbulnya siang menggantikan kegelapan cakrawala.

Sejalan dengan ayat di atas, pada ayat ke-31 dinyatakan sebagai berikut ;

قُلْ مَنْ يَرْزُقُكُمْ مِنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ أَمَّنْ يَمْلِكُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَمَنْ يُخْرِجُ
الْحَيَّ مِنَ الْمَيِّتِ وَيُخْرِجُ الْمَيِّتَ مِنَ الْحَيِّ وَمَنْ يُدِيرُ الْأَمْرَ فَسَيَقُولُونَ اللَّهُ فَقُلْ أَفَلَا
تَتَّقُونَ

“Katakanlah: "Siapakah yang memberi rezki kepadamu dari langit dan bumi, atau siapakah yang Kuasa (menciptakan) pendengaran dan penglihatan, dan siapakah yang mengeluarkan yang hidup dari yang mati dan mengeluarkan yang mati dari yang hidup dan siapakah yang mengatur segala urusan?" Maka mereka akan menjawab: "Allah". Maka Katakanlah "Mangapa kamu tidak bertakwa kepada-Nya)?"³

Redaksi ayat berupa dialog dengan sebuah pertanyaan tentang ‘yang menurunkan hujan dari langit dan menumbuhkan tanam-tanaman dari bumi’. Bumi terbelah dengan kekuasaan dan kehendak Allah Swt, lalu keluarlah darinya biji-bijian, anggur, batang-batang pohon, zaitun, kurma, dan taman-taman yang subur serta buah-buahan dan rumput-rumputan. Kemudian, al-Qur’an bertanya tentang adakah

² M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 14-15

³ QS. Yunus: 31

Tuhan selain Allah? Mereka pasti menjawab bahwa yang melakukan semuanya itu adalah Allah.

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan pemilik kekuasaan atas segala sesuatu serta yang memilikinya; dan yang memberikan perlindungan adalah Allah Swt yang tidak memerlukan perlindungan. Dia pula yang mengatur dan yang memutuskan hukum tanpa ada akibat pertanyaan bagi keputusan hukum-Nya; serta tiada yang menanyakan tentang apa yang diperbuat-Nya, sedangkan mereka akan dimintai pertanggungjawaban.⁴

Demikian pula dalam surat al-Rad ayat ke-2, Allah Swt berfirman ;

اللَّهُ الَّذِي رَفَعَ السَّمَوَاتِ بِغَيْرِ عَمَدٍ تَرَوْنَهَا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ وَسَخَّرَ
الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ كُلٌّ يَجْرِي لِأَجَلٍ مُّسَمًّى يُدِيرُ الْأَمْرَ يُفَصِّلُ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ بِلِقَاءِ رَبِّكُمْ
تُوقِنُونَ

“Allah-lah Yang meninggikan langit tanpa tiang (sebagaimana) yang kamu lihat, kemudian Dia bersemayam di atas ‘Arasy, dan menundukkan matahari dan bulan. Masing-masing beredar hingga waktu yang ditentukan. Allah mengatur urusan (makhluk-Nya), menjelaskan tanda-tanda (kebesaran-Nya), supaya kamu meyakini pertemuan(mu) dengan Tuhanmu.”⁵

Allah Swt. yang meninggikan langit dengan bintang-bintang yang beredar, tanpa tiang yang dapat dilihat dan tanpa seorang pun tahu kecuali Dia. Meskipun demikian, Allah menghubungkan langit dan bumi dengan berbagai ikatan yang tak akan putus kecuali jika Dia menghendaki. Allah juga menundukkan matahari dan bulan dengan kekuasaan-Nya untuk kepentingan manusia. Matahari dan bulan itu berputar secara teratur sampai masa waktu yang telah ditentukan. Dialah yang mengatur segala sesuatu di langit dan di bumi, dan menerangkan tanda-tanda kekuasaan-Nya di alam raya, agar kalian meyakini konsep keesaan Tuhan.

⁴ Abu al-Fida' Ismail ibn Katsir al-Qurasyi al-Dimasqy, *Tafsir al-Qur'an al-Adzim*, (Beirut: Dar al-Jayl, t.t), jilid ke-2, h. 398

⁵ Q. s. Ar-Rad/12: 2

Masing-masing daripada matahari dan bulan itu beredar pada rotasinya hingga waktu yang ditentukan yaitu hari kiamat. Allah mengatur semua urusan yakni memutuskan semua perkara kerajaan-Nya, menjelaskan dan menerangkan tanda-tanda yang menunjukkan akan kekuasaan-Nya agar supaya meyakini hari berbangkit.

Pada ayat ke-5 surat as-Sajdah, Allah Swt berfirman ;

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ
مِّمَّا تَعُدُّونَ

“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudia (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.”⁶

Semua urusan dari langit dan bumi Dia-lah yang mengaturnya. Selama dunia masih ada, naiklah urusan dan pengaturan itu kepada-Nya dalam suatu hari yang lamanya adalah seribu tahun menurut perhitungan kalian di dunia. Pada surat al-Ma'arij ayat ke-4 disebutkan bahwa kadar masa itu adalah lima puluh ribu tahun. Makna yang dimaksud ialah bahwa saat hari kiamat bagi orang-orang kafir terasa begitu lama sekali karena sangat ngerinya. Berbeda halnya dengan orang yang beriman, ia merasa seolah-olah hanya sebentar saja bahkan waktunya terasa lebih pendek daripada satu salat fardu yang dilakukannya di dunia.

Dari empat ayat di atas terdapat kata *yudabbiru al amra* yang berarti mengatur urusan.⁷ Dengan demikian, dapat dipahami bahwa manajemen erat kaitannya dengan pengaturan, maka Al-Quran menegaskan bahwa Allah swt. adalah sebagai pengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan semesta alam.

Ajaran Islam yang tertuang di dalam al-Qur'an mengajarkan tentang kehidupan yang serba terarah dan teratur merupakan contoh konkrit adanya manajemen yang mengarah kepada keteraturan. Prinsip manajemen itu telah ada ketika Allah menciptakan alam semesta

⁶ QS. As-Sajdah/: 5

⁷ Imron Fauzi, *Manajemen Pendidikan ala Rasulullah*, (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012), h. 68

beserta isinya. Unsur-unsur manajemen dalam pembuatan alam serta makhluk-makhluk lainnya tidak terlepas dengan manajemen langit.

B. Pengertian Manajemen

Manajemen dapat diartikan sebagai seni mengatur untuk memperoleh tujuan. Menurut Ricky W. Griffin manajemen berarti sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.⁸ Efektif berarti kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan,⁹ sementara efisien berarti kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar.¹⁰

Manajemen juga berarti mengatur orang lain supaya tujuan yang telah ditentukan bisa tercapai dengan lebih cepat dan efisien. Jika tidak ada manajemen yang baik maka tentu sangat sulit agar bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena itulah, hal-hal yang perlu diatur (*obyek*) manajemen itu seperti sumber daya manusia, waktu, tenaga, alat, dan semua hal yang bisa membantu pencapaian tujuan.

Marry Parker Follett mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri. Berbeda dengan *Stoner* yang memberikan definisi yang lebih kompleks, yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹¹

⁸.Wikipedia bahasa Indonesia, *Ensiklopedia Bebas, Manajemen*, diakses dari <http://www.ririsatria.net/category/manajemen-organisasi>, diakses tanggal 15 Oktober 2018

⁹ T Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2011), edisi ke-22, h. 7

¹⁰ T Hani Handoko, *Manajemen.....*, h. 7

¹¹ James A.F. Stoder, *Management*, Prentice/Hall Internasional, Inc., Englewood Cliffs, New York, 1982, h. 8

Ramayulis menyatakan pengertian yang sama dengan hakikat manajemen dalam bahasa Arab adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan deviasi dari kata *dabbara* (mengatur).¹² Namun, menurut Yunus dalam Syafaruddin lebih rinci lagi yakni kata *yudabbiru* diartikan mengarahkan, mengelola, melaksanakan, menjalankan, mengatur atau mengurus. Asal kata dari *dabbara* artinya mengatur dan *mudabbir* artinya orang yang pandai mengatur atau pengatur dan *mudabbar* artinya yang di atur.¹³ Senada dengan keterangan di atas, Quraish Shihab menambahkan bahwa di dalam kata *dabbara*. 14

Istilah manajemen dalam al-Quran selain menggunakan kata *dabbara*, juga menggunakan kata *idarah*. *Idarah* adalah suatu keadaan timbal balik, berusaha supaya menaati peraturan yang telah ada. *Idarah* dalam pengertian umum adalah segala usaha, tindakan dan kegiatan manusia yang berhubungan dengan perencanaan dan pengendalian segala sesuatu secara tepat guna.

Menurut Mahmud al-Hawary, manajemen (*al-idarah*) adalah mengetahui kemana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang dijalankan, dan bagaimana mengemudikan kapal anda serta anggota dengan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya.¹⁵

Dari keterangan di atas, maka manajemen merupakan kegiatan, proses dan prosedur tertentu untuk mencapai tujuan akhir secara maksimal dengan bekerja sama sesuai pekerjaannya masing-masing. Maka kebersamaan dan tujuan akhirlah yang menjadi fokus utama.

Sementara tujuan manajemen yang paling utama adalah untuk mencapai target yang telah ditentukan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini adalah tujuan-tujuan diperlukannya manajemen yang baik;

- 1) Dapat menentukan strategi yang efektif serta efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan;

¹² Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2010), h. 259

¹³ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*,(Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 178

¹⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, h. 550-551

¹⁵ Zainarti, *Manajemen Islami Perspektif Al-Qur'an*, (Jurnal Iqra', 2014), h.

- 2) Melakukan evaluasi kerja, dan mengkaji ulang akan situasi yang terjadi yang bertujuan untuk melakukan penyesuaian strategi jika terjadi hal-hal yang di luar strategi;
- 3) Mengatur dan menjaga kesehatan emosi (personal), keuangan, dan semua sektor perusahaan supaya perusahaan bisa mencapai profit yang maksimal.
- 4) Mengevaluasi dan meninjau kembali kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang maupun ancaman yang ada.

C. Fungsi Manajemen

Berbicara masalah manajemen tentunya tidak bisa lepas dengan empat komponen yang ada yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Keempat komponen tersebut dijelaskan di beberapa ayat Al-Quran. Berikut diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Perencanaan adalah salah satu fungsi awal dari aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Anderson memberikan definisi perencanaan adalah pandangan masa depan dan menciptakan kerangka kerja untuk mengarahkan tindakan seseorang di masa depan.¹⁶

Menurut Kast dan Jim Rosenzweig, perencanaan adalah suatu kegiatan yang terintegrasi yang bertujuan untuk memaksimalkan efektifitas keseluruhan usaha-usaha, sebagai suatu sistem sesuai dengan tujuan organisasi yang bersangkutan.¹⁷ Fungsi perencanaan antara lain untuk menetapkan arah dan strategi serta titik awal kegiatan agar dapat membimbing serta memperoleh ukuran yang dipergunakan

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Ibid*,

dalam pengawasan untuk mencegah pemborosan waktu dan faktor produksi lainnya.

Dalam setiap perencanaan selalu terdapat tiga kegiatan yang meskipun dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya dalam proses perencanaan. Ketiga kegiatan itu adalah:

- a. Perumusan tujuan yang ingin dicapai
- b. Pemilihan program untuk mencapai tujuan itu
- c. Identifikasi dan pengarahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas.

Perencanaan yang baik dilakukan untuk mencapai: “*Protective benefits*” yaitu menjaga agar tujuan-tujuan, sumber dan teknik/metode memiliki relevansi yang tinggi dengan tuntutan masa depan sehingga dapat mengurangi resiko keputusan. Sedangkan “*Positive benefits*” yaitu produktivitas dapat meningkat sejalan dengan dirumuskannya rencana yang komprehensif dan tepat.

Mengenai pentingnya suatu perencanaan, ada beberapa konsep yang tertuang dalam Al-Qur’an. Di antara ayat Al-Quran yang terkait dengan fungsi perencanaan, misalnya pada surat al-Hasyr: 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَارْتَقُوا إِلَيْهِ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“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.”¹⁸

Berdasarkan ayat di atas, setiap orang sepatutnya merencanakan apa saja dari perbuatan yang dipersiapkan untuk hari esok. Semua rencana tersebut senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Allah benar-benar mengetahui dan akan membalas segala sesuatu yang kalian kerjakan.

Perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang dalam mana

¹⁸ QS. al-Hasyr/: 18

perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana di buat. Perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya.

Manusia tidak boleh menyerah pada keadaan dan masa depan yang menentu tetapi menciptakan masa depan itu. Masa depan adalah akibat dari keadaan masa lampau. Keadaan sekarang dan disertai dengan usaha-usaha yang akan dilaksanakan. Dengan demikian landasan dasar perencanaan adalah kemampuan manusia untuk secara sadar memilih alternatif masa depan yang akan dikehendaknya dan kemudian mengarahkan daya upayanya untuk mewujudkan masa depan yang dipilihnya, dalam hal ini manajemen yang akan diterapkan seperti apa, sehingga dengan dasar itulah maka suatu rencana akan terealisasikan dengan baik.¹⁹

Adapun kegunaan perencanaan adalah:

1. Karena perencanaan meliputi usaha untuk memetakan tujuan atau memformulasikan tujuan yang dipilih untuk dicapai, maka perencanaan haruslah bisa membedakan poin pertama yang akan dilaksanakan terlebih dahulu.
2. Dengan adanya perencanaan maka memungkinkan kita mengetahui tujuantujuan yang akan di capai.
3. Dapat memudahkan kegiatan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang akan mungkin timbul dalam usaha mencapai tujuan.²⁰

Suatu contoh perencanaan yang gemilang dan terasa sampai sekarang adalah peristiwa *bertahanuts* (berdiam) Rasulullah di gua hira. Tujuan Rasulullah Saw berkhalwat dan bertafakkur dalam gua Hira" tersebut adalah untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi pada masyarakat Mekkah. Selain itu, beliau juga mendapatkan ketenangan dalam dirinya serta penawar hasrat hati yang ingin

¹⁹ M. Bukhari, et.al, *Azas-Azas Manajemen*, (Aditya Media, Yogyakarta: 2005), h 35-36

²⁰ *Ibid*, h. 37

menyendiri, mencari jalan memenuhi kerinduannya yang selalu makin besar, dan mencapai ma'rifat serta mengetahui rahasia alam semesta.

Pada usia 40 tahun, dalam keadaan berkhalwat, Rasulullah Saw menerima wahyu pertama. Jibril memeluk tubuh beliau ketika merasakan ketakutan. Tindakan Jibril tersebut merupakan terapi menghilangkan segala perasaan takut yang terpendam di lubuk hati beliau. Pelukan erat itu mampu membuat Rasulullah Saw tersentak walau kemudian membalasnya. Sebuah tindakan refleks yang melambangkan sikap berani. Setelah kejadian itu, Nabi Saw tidak pernah dihinggapi oleh perasaan takut, apalagi bimbang dalam menyebarkan Islam ke seluruh pelosok dunia.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Setelah mendapat kepastian tentang tujuan, sumberdaya dan teknik/metode yang digunakan untuk mencapai tujuan, lebih lanjut dilakukan upaya pengorganisasian agar rencana tersebut dapat dikerjakan secara sukses.

Pengorganisasian adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, kewewenangan dan sumber daya diantara anggota organisasi. Stoner menyatakan bahwa mengorganisasikan adalah proses mempekerjakan dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam cara terstruktur guna mencapai sasaran spesifik atau beberapa sasaran.²¹ Sementara menurut Terry pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses.²² Organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Organisasi lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja.²³

²¹ Engkoswara et.al, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : ALFABETA, 2012), h. 95

²² George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 73

²³ Didin Hafidudin, et.al, *Manajemen Syariah dalam Prkatik*, (Jakarta : Gema Insani, 2003), h. 101

Organisasi adalah sistem kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerjasama ini diadakan pembagian untuk menetapkan bidang-bidang atau fungsi-fungsi yang termasuk ruang lingkup kegiatan yang akan diselenggarakan. Sistem ini harus senantiasa mempunyai karakteristik antara lain:

- a) Ada komunikasi antara orang yang bekerja sama.
- b) Individu dalam organisasi tersebut mempunyai kemampuan untuk bekerja sama.
- c) Kerja sama itu ditunjukkan untuk mencapai tujuan.²⁴

Ajaran Islam senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi, sebab bisa jadi suatu kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi akan dengan mudah bisa diluluhlantakkan oleh kebatilan yang tersusun rapi. Ali Bin Talib berkata: “Kebenaran yang tidak terorganisasi dapat dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisasi”. Proses organizing yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan sehingga tercapai tujuan.

Dalam kaitannya dengan pengorganisasian, Rasulullah Saw telah mencontohkan ketika memimpin perang Uhud. Ketika pasukan Islam pimpinan Nabi Muhammad Saw berhadapan dengan angkatan perang kafir Quraish di dekat gunung Uhud. Nabi Saw mengatur strategi peperangan dengan sempurna dalam hal penempatan pasukan. Beberapa orang pemanah ditempatkan pada suatu bukit kecil untuk menghalang majunya musuh. Pada saat perang berkecamuk, awalnya musuh menderita kekalahan. Mengetahui musuh kocar-kacir, para pemanah muslim meninggalkan pos-pos mereka di bukit untuk mengumpulkan barang rampasan. Pada sisi lain, musuh mengambil kesempatan ini dan menyerang angkatan perang muslim dari arah bukit ini. Banyak dari kaum Muslim yang mati syahid dan bahkan Nabi mengalami luka yang sangat parah.

Dari cerita sejarah Nabi Muhammad Saw yang tertulis di atas, dapat diketahui suatu tindakan pengorganisasian. Nabi Muhammad

²⁴ Nanang fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h. 36

memerintahkan kepada pasukan pemanah untuk tetap berada di atas bukit dalam keadaan apapun. Ternyata pasukan pemanah lalai dari perintah atasan, kemudian mereka meninggalkan tempat tugasnya dari atas bukit untuk mengambil harta rampasan ketika musuh lari kocar-kacir. Tanpa disadari musuh menyerang balasan dari sebelah bukit yang berakibat pada kekalahan pasukan muslim. Kalau pasukan pemanah memperhatikan dan melaksanakan perintah pimpinan (Nabi Muhammad SAW) tentu ceritanya akan lain.

3. Pelaksanaan (*actuating*)

Pelaksanaan kerja merupakan aspek terpenting dalam fungsi manajemen karena merupakan pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, agar semua anggota kelompok mulai dari tingkat teratas sampai terbawah berusaha mencapai sasaran organisasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan semula, dengan cara yang baik dan benar. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan kedalam fungsi pelaksanaan ini adalah *directing commanding*, *leading* dan *coornairing*.²⁵

Pelaksanaan kerja sudah barang tentu yang paling penting dalam fungsi manajemen karena merupakan pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, agar semua anggota kelompok mulai dari tingkat teratas sampai terbawah berusaha mencapai sasaran organisasi sesuai rencana yang telah ditetapkan semula, dengan cara terbaik dan benar.

Karena tindakan pelaksanaan sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan motivating untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang ingin dicapai, disertai memberikan motivasi–motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.

Menurut Hadari Nawawi bimbingan berarti memelihara, menjaga dan menunjukkan organisasi melalui setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar setiap kegiatan tidak terlepas

²⁵ Jawahir tantowi. *Unsur–Unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur’an*. (Jakarta: Pustaka Al-Husna. 1983), hlm. 74

dari usaha mencapai tujuan. Dalam realitasnya, kegiatan bimbingan dapat berbentuk sebagai berikut:

- a) Memberikan dan menjelaskan perintah.
- b) Memberikan petunjuk melaksanakan kegiatan
- c) Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan/kecakapan dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi.
- d) Memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing – masing.
- e) Memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugas-tugasnya secara efisien.²⁶

Suatu contoh pelaksanaan dari fungsi manajemen dapat ditemukan pada pribadi agung, Nabi Muhammad Saw. ketika ia memerintahkan sesuatu pekerjaan, beliau menjadikan dirinya sebagai model dan teladan bagi umatnya. Rasulullah Saw adalah Al-Quran yang hidup (*the living Qur'an*). Artinya, pada diri Rasulullah Saw tercermin semua ajaran Al-Quran dalam bentuk nyata. Beliau adalah pelaksana pertama semua perintah Allah dan meninggalkan semua larangan-Nya. Oleh karena itu, para sahabat dimudahkan dalam mengamalkan ajaran Islam yaitu dengan meniru perilaku Rasulullah Saw.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan sering pula disebut dengan pengendalian. Pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud dan tujuan yang telah digariskan semula.

Pengawasan adalah salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Pengawasan/pengendalian adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas sebenarnya sesuai dengan aktivitas yang direncanakan. Proses pengendalian dapat melibatkan

²⁶ Hadari nawawi, *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: PT Gunung Agung. 1983). Hlm. 36

beberapa elemen yaitu: menerapkan standar kinerja, mengukur kinerja, membandingkan unjuk kerja dengan standar yang ditetapkan, mengambil tindakan korektif saat terdeteksi penyimpangan.²⁷

Dalam Al-Quran pengawasan bersifat transendental, jadi dengan begitu akan muncul inner *dicipline* (tertib diri dari dalam). Itulah sebabnya di zaman generasi Islam pertama, motivasi kerja mereka hanyalah Allah kendatipun dalam hal-hal keduniawian yang saat ini dinilai cenderung sekuler sekalipun.²⁸

Mengenai fungsi pengawasan, Allah Swt berfirman di dalam Al-Quran sebagai berikut:

وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ اللَّهُ حَفِيظٌ عَلَيْهِمْ وَمَا أَنْتَ عَلَيْهِمْ بِوَكِيلٍ

*“Dan orang-orang yang mengambil pelindung-pelindung selain Allah, Allah mengawasi (perbuatan) mereka; dan kamu (ya Muhammad) bukanlah orang yang disertai mengawasi mereka”*²⁹

Contoh pengawasan dari fungsi manajemen dapat dijumpai dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari sebagai berikut: *Diriwayatkan dari Ibnu Abbas, ia berkata: “Suat malam aku menginap di rumah bibiku, Maimunah. Setelah beberap saat malam lewat, Nabi bangun untuk menunaikan shalat. Beliau melakukan wudhu` ringan sekali (dengan air yang sedikit) dan kemudian shalat. Maka, aku bangun dan berwudhu` seperti wudhu` Beliau. Aku menghampiri Beliau dan berdiri di sebelah kirinya. Beliau memutar ku ke arah sebelah kanannya dan meneruskan shalatnya sesuai yang dikehendaki Allah ...”*³⁰

Dari peristiwa di atas dapat ditemukan upaya pengawasan Nabi Muhammad Saw terhadap Ibnu Abbas yang melakukan kesalahan karena berdiri di sisi kiri beliau saat menjadi makmum dalam shalat bersama Nabi. Karena seorang makmum harus berada di sebelah kanan imam, jika ia sendirian bersama imam. Nabi SAW tidak membiarkan kekeliruan Ibnu Abbas dengan dalih umurnya yang masih dini, namun

²⁷ Engkoswara, et.al, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2012), h. 96

²⁸ Syafie, *Al-Qur'an Dan Ilmu Administrasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 66

²⁹ QS. As-Syuura: 6

³⁰ Shahih Bukhari, *Kitab Adzan, Bab Wudhu` Anak-Anak ...* no. hadits 859

Nabi Saw tetap mengoreksinya dengan mengalihkan posisinya ke bagian kanan. Dalam melakukan pengawasan, beliau langsung memberi arahan dan bimbingan yang benar.

D. Asas-Asas Manajemen

Asas (prinsip) merupakan suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang dapat dijadikan pedoman pemikiran dan tindakan. Asas bukanlah hukum atau dogma, tetapi hanya sebagai hipotesis yang harus diterapkan secara fleksibel, praktis, relevan dan konsisten. Dengan menggunakan asas-asas manajemen, seorang manajer dapat mengurangi atau menghindari kesalahan-kesalahan dasar dalam menjalankan pekerjaannya, dan kepercayaan pada diri sendiri pun akan semakin besar. Manajer secara beralasan dapat meramalkan hasil-hasil usaha atau kegiatan-kegiatannya.

1. Asas-asas umum manajemen

Asas-asas umum manajemen (*general principles of management*), menurut Henry Fayol

a. Pembagian kerja (*division of work*)

Asas ini sangat penting, karena adanya *limit factors*, artinya adanya keterbatasan-keterbatasan manusia dalam mengerjakan semua pekerjaan, yaitu:

- 1) Keterbatasan waktu
- 2) Keterbatasan pengetahuan
- 3) Keterbatasan kemampuan
- 4) Keterbatasan perhatian.

Asas pembagian kerja ini mutlak harus diadakan pada setiap organisasi karena tanpa pembagian kerja berarti *tidak* ada organisasi dan kerja sama di antara anggotanya. Dengan pembagian kerja maka daya guna dan hasil guna organisasi dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan.

b. Wewenang dan Tanggung jawab (*authority and responsibility*)

Menurut asas ini perlu pembagian wewenang dan tanggung jawab antara atasan dan bawahan; wewenang harus seimbang dengan tanggung jawab.

c. Disiplin (*discipline*)

Menurut asas ini, hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan dan perintah atasan harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan sepenuhnya.

d. Kesatuan perintah (*unity of command*)

Menurut asas ini, hendaknya setiap bawahan hanya menerima perintah dari seorang atasan dan bertanggung jawab hanya kepada seorang atasan pula karena jika seorang bawahan diperintah oleh beberapa orang atasan maka ia akan bingung.

e. Kesatu arah (*unity of direction*)

Setiap orang (sekelompok) bawahan hanya mempunyai satu rencana, satu tujuan, satu perintah, dan satu atasan, supaya terwujud kesatuan arah, kesatuan gerak, dan kesatuan tindakan menuju sasaran yang sama.

f. Kepentingan umum di atas kepentingan pribadi (*subordination of individual interest into general interest*)

Setiap orang dalam organisasi harus mengutamakan kepentingan bersama (organisasi), di atas kepentingan pribadi.

g. Pembagian gaji yang wajar (*remuneration of personnel*)

Menurut asas ini, hendaknya gaji dan jaminan-jaminan sosial harus adil, wajar, dan seimbang dengan kebutuhan, sehingga memberikan kepuasan yang maksimal baik bagi karyawan maupun majikan.

h. Pemusatan wewenang (*centralization*)

Setiap organisasi harus mempunyai pusat wewenang, artinya wewenang itu dipusatkan atau dibagi-bagi tanpa mengabaikan situasi-situasi khas, yang akan memberikan hasil keseluruhan yang memuaskan. *Centralization* ini sifatnya dalam arti relatif, bukan absolut (mutlak).

i. Hirarki (Hierarchy)

Saluran perintah atau wewenang yang mengalir dari atas ke bawah harus merupakan mata rantai vertikal yang jelas, tidak terputus, dan dengan jarak terpendek. Maksudnya perintah harus berjenjang dari jabatan tertinggi ke jabatan terendah dengan cara yang berurutan.

j. Keteraturan (*order*)

Asas ini dibagi atas *material order* dan *social order*, artinya keteraturan dan ketertiban dalam penempatan barang-barang dan karyawan. *Material order* artinya barang-barang atau alat-alat organisasi perusahaan harus ditempatkan pada tempat yang sebenarnya, jangan disimpan di rumah. *Social order* artinya penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian atau bidang spesialisasinya.

k. Keadilan (*equity*)

Pemimpin harus berlaku adil terhadap semua karyawan dalam pemberian dan jaminan sosial, pekerjaan dan hukuman. Perlakuan yang adil akan mendorong bawahan mematuhi perintah-perintah atasan dan gairah kerja. Jika tidak bawahan akan malas dan cenderung menyepelekan tugas-tugas dan perintah-perintah atasannya.

l. Inisiatif (*initiative*)

Menurut asas ini, seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahanannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahan secara aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya.

m. Kesatuan (*esprit de corps*)

Menurut asas ini, kesatuan kelompok harus dikembangkan dan dibina melalui sistem komunikasi yang baik, sehingga terwujud kekompakan kerja (*team work*) dan timbul keinginan untuk mencapai hasil yang baik.

n. Kestabilan masa jabatan (*stability of turn-over of personnel*)

Menurut asas ini, pimpinan perusahaan harus berusaha agar mutasi dan keluar masuknya karyawan tidak terlalu sering, karena akan mengakibatkan ketidakstabilan organisasi, biaya-biaya semakin besar, dan perusahaan tidak mendapat karyawan yang berpengalaman. Pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap karyawan betah bekerja sampai masa pensiunannya.

E. Konsep Manajemen Secara Umum

Manajemen dapat diartikan sebagai seni mengatur untuk memperoleh tujuan. Handoko berpendapat, manajemen bisa didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), serta pengawasan (*controlling*).³¹

Selain itu, Handoko juga membagi definisi manajemen dalam 2 aspek, yaitu manajemen sebagai ilmu, serta manajemen sebagai profesi. Terkait aspek yang pertama, Handoko mengutip pernyataan Luther Gulick bahwa manajemen adalah suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Menurut Gulick, manajemen telah memenuhi persyaratan untuk disebut ilmu pengetahuan, karena sudah dipelajari dalam waktu lama dan telah diorganisasi menjadi suatu rangkaian teori. Meski masih bersifat umum dan subjektif, teori manajemen selalu diuji dalam praktik, sehingga manajemen sebagai ilmu akan terus berkembang.³²

Mengenai aspek kedua, manajemen sebagai profesi telah berkembang menjadi bidang yang kian profesional melalui perkembangan yang mencolok lewat program-program latihan manajemen di universitas maupun lembaga manajemen swasta, dan melalui pengembangan para eksekutif organisasi (perusahaan).¹⁰ Menurut Hani Handoko, manajemen diperlukan oleh semua organisasi karena beberapa alasan. Pertama, untuk mencapai tujuan. Kedua, untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Ketiga, untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.³³

³¹ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE. 2003), h. 8

³² *Ibid.*, hlm. 14

³³ *Ibid.*,

Prestasi kerja manajemen sendiri diukur berdasarkan atas efisiensi dan efektivitas. Efisiensi merupakan konsep matematik, atau perhitungan rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Karena itu, manajer dikatakan efisien jika mampu meraih keluaran (hasil, produktivitas) yang lebih tinggi daripada masukan (bahan, tenaga kerja, uang, mesin, dan waktu). Sedangkan efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan. Sebagai contoh, jika seorang manajer tetap bersikeras memproduksi mobil-mobil besar, padahal permintaan masyarakat justru ditujukan pada mobil-mobil kecil, maka tindakannya dikatakan tidak efektif, meskipun proses produksi mobil besar itu dilakukan secara efisien.³⁴

F. Tafsir Ayat Tentang Aspek Dasar Manajemen

1. Dalam QS As-Saff: 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

*“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”*³⁵

Kehidupan di dunia sejatinya merupakan peperangan antara kebenaran dan kebatilan. Perang antara para pengikut kebenaran dan pengikut kebatilan semenjak mulai nabi Adam as versus Iblis. Inilah logika dan aqidah yang harus melandasi para da'i dalam berdakwah. Dan puncak peperangan adalah perang fisik dan perang peradaban. Peradaban Materialisme dan Peradaban Islam akan terus menerus bersaing dan berperang untuk meraih kemenangan.

Perang fisik memang jalan terakhir jika orang-orang kafir tidak mempan dengan logika dan fikiran. Karena Islam, sesuai dengan namanya adalah agama cinta damai dan mengutamakan perdamaian. Perang fisik bukanlah tujuan, tetapi sarana agar orang hanya tunduk kepada kebenaran dan agar tidak ada lagi fitnah yang disebarkan musuh-musuh Allah. Islam menghendaki tidak ada

³⁴*Ibid.*, hlm. 7

³⁵QS. As-Saff: 4

kerusakan dan kezhaliman di muka bumi. Dan para da'i bertugas untuk mengajak manusia agar mereka tunduk kepada kebenaran, tidak melakukan kezhaliman dan kerusakan.

Pada saat jalan lain buntu, tujuan perdamaian tidak tercapai dan manusia tidak merasa aman, maka perang fisik adalah sarana yang paling ampuh untuk menegakkan keamanan dan perdamaian tersebut. Allah SWT. berfirman, artinya: *"Maka berperanglah kamu pada jalan Allah, tidaklah kamu dibebani melainkan dengan kewajiban kamu sendiri. Kobarkanlah semangat para mu'min (untuk berperang). Mudah-mudahan Allah menolak serangan orang-orang yang kafir itu. Allah amat besar kekuatan dan amat keras siksaan (Nya)"*³⁶

2. Dalam QS. Yunus:3

إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مَا مِنْ شَفِيعٍ إِلَّا مِنْ بَعْدِ إِذْنِهِ ذَلِكُمُ اللَّهُ رَبُّكُمْ فَاعْبُدُوهُ أَفَلَا تَذَكَّرُونَ

"Sesungguhnya Tuhan kalian ialah Allah Yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa, kemudian Dia bersemayam di atas 'Arasy untuk mengatur segala urusan. Tiada seorang pun yang akan memberi syafaat kecuali sesudah ada keizinan-Nya. (Dzat) yang demikian itulah Allah, Tuhan kalian, maka sembahlah Dia. Maka apakah kalian tidak mengambil pelajaran?"

Allah Swt. menyebutkan bahwa Dia adalah Tuhan semesta alam seluruhnya, Dialah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa. Menurut suatu pendapat, yang dimaksud dengan *ayyam* dalam ayat ini sama dengan hari-hari kita sekarang. Sedangkan menurut pendapat lainnya, setiap hari sama dengan seribu tahun menurut perhitungan kalian, seperti yang akan diterangkan kemudian.

ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ

"kemudian Dia bersemayam di atas 'Arasy".

³⁶QS. An-Nisa: 84

'Arasy ialah makhluk yang paling besar dan merupakan atap dari semua Makhluk.

Ibnu Abi Hatim mengatakan telah menceritakan kepada kami. Hajjaj ibnu Hamzah, telah menceritakan kepada kami Abu Usamah, telah menceritakan kepada kami Ismail ibnu Abu Khalid yang mengatakan bahwa ia pernah mendengar Sa'd At-Ta-i berkata, "'Arasy adalah yaqut berwarna merah". Wahb ibnu Munabbih mengatakan bahwa Allah menciptakan 'Arasy dari nur-Nya. tetapi pendapat ini *garib*.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ

"Untuk mengatur segala urusan".

لَا يَعْزُبُ عَنْهُ مِثْقَالُ ذَرَّةٍ فِي السَّمَاوَاتِ وَلَا فِي الْأَرْضِ

"Tidak ada tersembunyi dari-Nya seberat zarrah pun yang ada di langit dan yang ada di bumi".³⁷

Dan tiada sesuatu pun yang menyibukkan-Nya. Segala macam masalah tidak akan membuat-Nya keliru. Dia tidak pernah bosan dengan banyaknya orang yang meminta dengan mendesak, serta perhatian-Nya kepada yang besar tidak melupakan-Nya untuk memperhatikan yang kecil yang terdapat di gunung-gunung, lautan-lautan, dan kota-kota serta padang-padang sahara, seperti yang disebutkan oleh firman-Nya:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

"Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allahlah yang memberi rezekinya".³⁸ hingga akhir ayat.

وَمَا تَسْقُطُ مِنْ وَرَقَةٍ إِلَّا يَعْلَمُهَا وَلَا حَبَّةٍ فِي ظِلْمَاتِ الْأَرْضِ وَلَا رَطْبٍ وَلَا يَابِسٍ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

"Dan tiada sehelai daun pun yang gugur melainkan Dia mengetahuinya (pula), dan tidak jatuh sebutir biji pun dalam kegelapan bumi dan tidak sesuatu yang basah atau yang kering, melainkan tertulis dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuz)".³⁹

³⁷QS. Saba: 3

³⁸QS. Hud: 6

³⁹QS. Al- An'am: 59

Ad-Darawardi telah meriwayatkan dari Sa'd ibnu Ishaq ibnu Ka'b ibnu Ujrah yang mengatakan bahwa ketika ayat ini diturunkan, yaitu firman Allah Swt.: *“Sesungguhnya Tuhan kalian ialah Allah yang menciptakan langit dan bumi”*. Hingga akhir ayat. Maka mereka bersua dengan iringan yang besar, yang mereka lihat tiada lain kecuali dari kalangan orang-orang Arab Badui. Lalu mereka berkata kepada iringan tersebut, "Siapakah kalian ini?" Iringan itu menjawab, "Kami dari bangsa jin, kami diusir dari Madinah oleh ayat ini." Demikianlah menurut riwayat Ibnu Abu Hatim.

مَا مِنْ شَفِيعٍ إِلَّا مِنْ بَعْدِ إِذْنِهِ

“Tiada seorangpun yang akan memberi syafaat kecuali sesudah ada keizinan-Nya”.

Ayat ini semakna dengan firman-Nya yang disebutkan oleh Allah Swt. dalam ayat-ayat lain, yaitu:

مَنْ ذَا الَّذِي يَشْفَعُ عِنْدَهُ إِلَّا بِإِذْنِ

“Tiada seorang pun yang dapat memberi syafaat di sisi Allah melainkan dengan seizin dari-Nya”.⁴⁰

وَكَمْ مِنْ مَلَكٍ فِي السَّمَاوَاتِ لَا تُغْنِي شَفَاعَتُهُمْ شَيْئًا إِلَّا مِنْ بَعْدِ أَنْ يَأْذَنَ اللَّهُ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَرْضَى

“Dan berapa banyaknya malaikat di langit, syafaat mereka sedikit pun tidak berguna kecuali sesudah Allah mengizinkan bagi orang yang dikehendaki dan diridai-(Nya)”.⁴¹

وَلَا تَنْفَعُ الشَّفَاعَةُ عِنْدَهُ إِلَّا لِمَنْ أَذِنَ لَهُ

“(Dzat) yang demikian itulah Allah. Tuhan kalian, maka sembahlah Dia. Maka apakah kalian tidak mengambil pelajaran?”.

Maksudnya, esakanlah Dia dengan hanya menyembah-Nya semata, tiada sekutu bagi-Nya.

أَفَلَا تَذَكَّرُونَ

“Maka apakah kalian tidak mengambil pelajaran?”.

⁴⁰QS. Al-Baqarah: 255

⁴¹QS. An-Najm: 26

Hai orang-orang musyrik, dalam urusan kalian; karena kalian telah menyembah tuhan yang lain beserta Allah, padahal kalian mengetahui bahwa Dialah Yang Maha Esa Yang menciptakan makhluk. Seperti yang disebutkan oleh Allah Swt. dalam ayat lainnya melalui firman-Nya:

وَلَيْنُ سَأَلْتَهُمْ مَنْ خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ لَيَقُولُنَّ اللَّهُ

“Dan sesungguhnya jika kamu tanyakan kepada mereka.”Siapakah yang menciptakan langit dan bumi?” Tentu mereka akan menjawab, "Allah””⁴²

قُلْ مَنْ رَبُّ السَّمَاوَاتِ السَّبْعِ وَرَبُّ الْعَرْشِ الْعَظِيمِ سَيَقُولُونَ لِلَّهِ قُلْ أَفَلَا تَتَّقُونَ

“Katakanlah, "Siapakah Yang Empunya langit yang tujuh dan Yang Empunya 'Arasy yang besar?" Mereka akan menjawab, "Kepunyaan Allah.” Katakanlah, "Maka apakah kalian tidak bertakwa?"”⁴³

Demikian pula ayat yang sebelum dan yang sesudahnya, semuanya bermakna senada.

⁴²QS. Luqman: 25

⁴³QS. Al- Mu'minun: 86-87

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an

Didin Hafidudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003

Engkoswara DanAan Komariah, M.Pd., *Administrasi Pendidikan*, Bandung: ALFABETA, 2012

George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006

<http://ahmadarisuhud.blogspot.co.id/2016/04/istilah-istilah-dan-asas-asasmanajemen.html>

<http://obpend.blogspot.co.id/2012/11/fungsi-manajemen-dan-konsep-alquran.html>

Imron Fauzi, *Manajemen Pendidikan ala Rasulullah*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012

Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Kalam Mulia, 2010

Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005

Wikipedia bahasa Indonesia, *Ensiklopedia Bebas, Manajemen*, diakses dari <http://www.ririsatria.net/category/manajemen-organisasi>, (15 November 2017)

BAB II

SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.⁴⁴ Karena sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁴⁵

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian.⁴⁶ Di dalamnya merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁴⁷ manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Semua aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Beragam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain yaitu adanya yang menciptakan *human resources*,

⁴⁴ Mutiara, S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), h. 15

⁴⁵ Ambar T Sulistiyani et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 11

⁴⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), h. 1

⁴⁷ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Muhammadiyah, 2005), h. 15

ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

B. Sumber Daya Manusia Menurut Al-Quran

Sebagaimana dijelaskan terdahulu, sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencangkup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Sebagai sumber daya manusia harus siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan pun akan berbeda pada tiap-tiap perusahaan.

Manajemen merupakan cabang ilmu yang universal. Semua hal di dunia ini membutuhkan manajemen supaya memiliki sistem kelola yang baik. Untuk mengatur sumber daya manusia pun dibutuhkan sebuah manajemen. Pengertian manajemen sumber daya manusia secara umum adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja, baik secara individu maupun yang ada kaitannya dengan hubungan antar tenaga kerja.

Di dalam manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan jangka menengah adalah untuk meningkatkan produktifitas karyawan yang dapat dinilai melalui meningkatnya kinerja dan berkurangnya

tingkat kehadiran karyawan di kantor. Kedua, tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah adalah untuk menjamin mutu kehidupan kerja karyawan. Poin ini dapat dievaluasi dari meningkatnya kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Selain itu, mutu kehidupan kerja karyawan yang baik juga dapat dinilai melalui berkurangnya tingkat stress karyawan saat bekerja. Di antara ayat al-Quran yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu ;

1. Surat al-Baqarah ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Tuhan telah menyampaikan dengan wahyu kepada utusanNya bahwa Allah pernah bersabda kepada Malaikat bahwa Dia hendak mengangkat seorang khalifah di bumi. Maka terjadi dialog di antara Tuhan dengan Malaikat. Para ulama berbeda dalam memahami wahyu mi. *Pertama*, ulama salaf. Mereka menerima berita wahyu itu dengan tidak bertanya-tanya dan berpanjang soal. Allah Swt telah berkenan menceritakan dengan wahyu tentang suatu kejadian di alam ghaib, dengan kata yang dapat dipahami, tetapi akal tidak mempunyai daya upaya buat masuk lebih dalam ke arena ghaib itu. Sebab itu diterima dengan sepenuh iman.⁴⁸

⁴⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), vol. 1, h. 140-141

Kedua, ulama khalaf. Mereka berpendapat bahwasanya apa yang dihayatkan Tuhan ini niscaya tidak sebagai yang dipikirkan. Niscaya pertemuan Allah dengan Malaikat-Nya itu tidak terjadi di satu tempat; karena kalau terjadi di satu tempat, tentu bertempatlah Allah Swt. Maka bukanlah Malaikat itu berhadapan- hadapan duduk bermuka- muka dengan Allah. Karena kalau demikian tentulah sama kedudukan mereka, malaikat sebagai makhluk, Allah sebagai Khaliq.

Pada pangkal ayat, Tuhan telah bersabda kepada Malaikat menyatakan maksud hendak mengangkat seorang khalifah di bumi ini. Ketika Tuhan bertitah kepada para malaikat, “*Sesungguhnya aku akan menjadikan khalifah di bumi.*” Dengan ini, mengingatkan bahwa Tuhan telah memberi tahu kepada para malaikat untuk menciptakan manusia sebagai pengganti kaum yang telah binasa; atau kaum yang terus menerus silih berganti; atau mengangkat seseorang petugas yang melaksanakan perintah Allah.

Menurut pendapat sebagian ahli tafsir, firman Allah tersebut memberi pengertian bahwa sebelum adam (manusia) manusia diciptakan telah ada makhluk lain yang mendiami bumi. tetapi karena berbuat durhaka kepada Allah, mereka kemudian dibinasakan dan posisinya digantikan manusia.⁴⁹ Karena manusia adalah makhluk yang paling sempurna dibandingkan makhluk lain yang ada di muka bumi ini, manusia mempunyai sebuah akal pikiran yang sangat janggih untuk berpikir atas apa yang akan dilakukan.

Meskipun demikian, manusia saja di dalam melaksanakan kebutuhan hidupnya tidak akan bisa terlepas dengan manusia lainnya, karena ia diciptakan juga untuk saling mengenal satu sama lain, jadi dapat pula dikatakan bahwa kehidupan manusia juga bergantung dengan manusia yang lain untuk saling membantu, saling bergotong royong, maupun saling melakukan kegiatan-kegiatan sosial lainnya. Pada dasarnya akal yang diberikan oleh Allah mempunyai cara berpikir yang berbeda-beda ataupun karakter yang berbeda-beda dari setiap individunya, untuk itu semakin bertambahnya jumlah manusia di muka bumi ini maka banyak pula karakter-karakter baru bermunculan, dan

⁴⁹ Hamka, *Tafsir al-Azhar*, (t.t: Yayasan Nurul Islam, 1981), juz ke-, cet ke-4, h. 206-207

jika sekian banyak orang ini berkumpul dalam satu tempat atau suatu daerah yang dimana di daerah tersebut tidak ada salah satu pihak yang menguasai (khalifah), maka manusia ini tidak akan bisa bersatu karena tidak dalam satu ide, satu gagasan, maupun satu tujuan, dan yang diperparah lagi akan dapat memicu terjadinya sebuah peperangan.

Untuk itu perlu adanya seorang khalifah (pemimpin) untuk menyatukan berbagai macam karakter yang muncul dari pemikiran-pemikiran yang berbeda-beda pada setiap manusia tersebut. Seorang pemimpin dapat melindungi semua masyarakatnya dan mempersatukan semua masyarakatnya dari perbedaan-perbedaan pendapat, cara berpikir, maupun cara pandang untuk menghindari hal-hal yang memicu terjadinya perpecahan.

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa fungsi MSDM menurut Cherrington yaitu :⁵⁰

a. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

⁵⁰ David J Cherrington, *The Management of Human Resource*, (USA: Prentice-Hall International, 1995), h. 11

b. *Performance Evaluation*

Departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

c. *Compensation*

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif di antara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan memberikan motivasi.

d. *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja. Tanggung jawab ini membantu

restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

e. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak.

Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat. Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka.

Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

f. *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja. Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja,

mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

g. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Menurut Ibnu Katsir, segala sesuatu berasal dari Allah Swt, berupa planet-planet, gunung-gunung, lautan dan samudara. Hewan melata, pepohonan, barang tambang dan lainnya. 51 Semua itu diciptakan untuk manfaat dan maslahat manusia. Hal ini tentunya mengharuskan mereka banyak bersyukur atas nikmat-nikmat-Nya dan berusaha memikirkan ayat-ayat-Nya dan hikmah-hikmah-Nya.

51 Abu al-Fida' Ismail ibn Katsir al-Qurasyi al-Dimasqy, *Tafsir al-Qur'an al-Adzim*, (Beirut: Dar al-Jayl, t.t), jilid ke-4, h.151

Pada penciptaan, pengaturan dan penundukan-Nya kepada alam semesta terdapat dalil yang menunjukkan berlakunya kehendak Allah dan sempurnanya kekuasaan-Nya. Demikian pula kerapihan, keserasian dan indahnya ciptaan-Nya juga menunjukkan sempurnanya hikmah-Nya dan ilmu-Nya. Apa yang terlihat di alam semesta berupa luas, besar dan banyak juga menunjukkan luasnya kerajaan-Nya. Pengkhususan yang diberikan-Nya serta adanya sesuatu yang berlawanan juga menunjukkan bahwa Dia berbuat apa yang Dia kehendaki. Manfaat dan maslahat baik yang terkait dengan agama maupun dunia menunjukkan luasnya rahmat-Nya, meratanya karunia dan ihsan-Nya, dan pada indahnya kelembutan-Nya dan kebaikan-Nya dan pada semua yang disebutkan tadi juga menunjukkan bahwa Dia yang berhak disembah, dimana tidak pantas ibadah, penghinaan diri dan kecintaan kecuali kepada-Nya, dan bahwa apa yang dibawa para rasul-Nya adalah benar. Ini adalah dalil 'aqli (akal) yang begitu jelas, yang tidak menerima lagi keraguan dan kebimbangan.

Oleh karena itu sumber daya yang ada harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surat ar-Rahman ayat ke-33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah Swt.

Allah mencerminkan keadaan manusia yang ideal dalam kitab-Nya bahwa segala sesuatunya harus dikerjakan dalam rangka untuk mengesakan Allah (Q. s Muhammad/47:19), semuanya adalah saudara dan memiliki kedudukan yang sama meskipun berbeda suku bangsa (Q.s al-Hujurat/49:13), saling tolong menolong dan berbuat baik (Q.s al-Maidah/5:2), berlomba-lomba dalam kebaikan (Q. s al-Baqaroh/2:148), toleransi dan bebas menjalankan ajaran agama masing-masing (Q.s al-Kafirun/109:1-6), selalu istiqomah dalam kebaikan/teguh pendirian dan tidak melampaui batas (Q.s Hud/11:112), adil dan selalu memperjuangkan kebenaran (Q.s.al-Nisa/4:58), mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan

kebaikan atau keburukan tentang suatu kal tertentu/ ijtihad (Q.s al-Baqoroh/2 : 219).

MSDM di dalam islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik ialah jujur, amanah, fatonah dan tabligh. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami.

Semua sifat dan keadaan yang ideal tersebut tentunya tidak akan ada dengan sendirinya melainkan harus dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, sebagaimana firmanNya dalam surat ar-Ra'd ayat ke-11 yang artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*”. Menurut Quraish Shihab, setiap manusia memiliki sejumlah malaikat yang bertugas--atas perintah Allah--menjaga dan memeliharanya. Mereka ada yang menjaga dari arah depan dan ada juga yang menjaga dari arah belakang. Demikian pula, Allah tidak akan mengubah nasib suatu bangsa dari susah menjadi bahagia, atau dari kuat menjadi lemah, sebelum mereka sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka sesuai dengan keadaan yang akan mereka jalani. Apabila Allah berkehendak memberikan bencana kepada suatu bangsa, tidak akan ada seorang pun yang dapat melindungi mereka dari bencana itu. Tidak ada seorang pun yang mengendalikan urusan kalian hingga dapat menolak bencana itu.⁵²

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini karena pada dasarnya sumberdaya manusialah yang bergerak mengelola perusahaan. Bagian manajemen SDM sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan

⁵² M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*...., vol. 6, h. 568-569

sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Setiap jajaran manajemen SDM harus menciptakan SDM yang handal dan melakukan *training*, *coaching* dan *motivation* pada setiap karyawan agar mampu menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Kemampuan inilah yang akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan. Bahkan daya saing tinggi akan membuat karyawan siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya.

D. Strategi Sumber Daya Manusia

Strategi SDM adalah kebijakan pengelolaan karyawan yang diintegrasikan dengan strategi organisasi dan digunakan untuk mendorong budaya organisasi, agar karyawan memiliki nilai dan menjadi sumber keunggulan bersaing. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan kenyataannya bahwa sumber daya manusia menjadi pusat perhatian pimpinan organisasi untuk diarahkan menjadi sumber daya manusia unggul organisasi.

Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dengan sadar mengkoordinir dua atau lebih sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang berkelanjutan. Jadi dalam suatu organisasi terdiri dari sumber daya manusia yang bekerja dengan saling ketergantungan melalui interaksi dan koordinasi pola struktur, agar dapat survive dan bersaing dalam pencapaian tujuannya.

Agar setiap organisasi bisnis dapat bersaing pada era globalisasi, dengan persaingan yang luas dan tajam, maka diperlukan sumber daya manusia yang unggul. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang unggul ialah SDM yang tidak hanya melakukan pekerjaan rutin, tetapi yang dapat memperlihatkan kinerja berupa nilai tambah (*value added*) kepada organisasi bisnis. Mereka harus menjadi mitra (*partners*), pemain (*players*) dan pelopor (*pioneers*) dalam menciptakan nilai tambah dan sekaligus sebagai agen perubahan.

Pengelolaan karyawan harus dilakukan melalui proses organisasional yang dapat memperkuat kompetensi individu dan kapabilitas organisasi. Pengelolaan karyawan harus didesain untuk menciptakan nilai dan hasil-hasil yang dapat memberikan kontribusi untuk strategi organisasi.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Dan manajemen sumber daya manusia strategi adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada mang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang strategi organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dimana proses mengelola sumber daya manusia strategi adalah merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Sumber daya manusia strategis dipusatkan pada penyesuaian strategi sumber daya manusia dengan strategi bisnis. Dalam memerankan hal ini, karyawan bekerja menjadi mitra strategis, membantu untuk memastikan keberhasilan strategi bisnis. Dengan pelaksanaan peran ini, karyawan meningkatkan kapasitas bisnisnya untuk melaksanakan strategi. Implementasi strategi bisnis ke dalam pelaksanaan program-program pengelolaan sumber daya manusia diwujudkan karyawan sebagai mitra strategis.

Banyak organisasi bisnis saat ini menunjukkan perubahan dan dinamika lingkungan yang menuntut organisasi untuk beradaptasi. Sehingga seringkali setiap organisasi dituntut memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, termasuk perubahan dalam kebijakan dan pengelolaan karyawan dengan tujuan untuk dapat mempertahankan karyawan melalui manajemen perubahan. Hasil dari

manajemen perubahan bagi karyawan adalah pada kapasitas untuk berubah. Karyawan sebagai rekan bisnis membantu melepas budaya yang lama dan mengadaptasi budaya yang baru. Peran ini dikenal sebagai agen perubahan (*change agent*). Sebagai agen perubahan maka karyawan harus dapat meyakinkan bahwa perubahan difokuskan untuk menciptakan tim dengan kinerja yang tinggi, mengurangi siklus waktu dalam inovasi, menetapkan pelaksanaan teknologi baru, pengembangan dan menyampaikan dalam waktu yang cepat. Aktivitas dari peran ini adalah menjamin kapasitas untuk perubahan, diantaranya dengan mengidentifikasi dan menyusun masalah, membangun hubungan saling percaya, pemecahan masalah, dan membuat serta melaksanakan rencana tindakan.

Karyawan sebagai faktor sentral dalam organisasi seharusnya perannya dirubah terlebih dahulu agar dapat menjalankan proses perubahan dengan baik. Peran karyawan dalam paradigma lama adalah hanya sebagai pelengkap. Peran tersebut sudah tidak cocok lagi untuk kondisi saat ini. Paradigma baru sumber daya manusia telah menggeser peran karyawan yang lama tersebut dan menjadikan karyawan sebagai kunci untuk memenangkan persaingan, dengan kata lain karyawan juga mempunyai peran strategis sebagai agen perubahan.

Pendekatan strategi pengelolaan karyawan yang komprehensif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, mengembangkan dan mengalokasikan SDM yang bertalenta untuk membantu kegiatan pencapaian kinerja terbaik dari organisasi. Pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui tentang kualitas karyawan seperti apa yang dibutuhkan untuk dapat beradaptasi dengan cepatnya perubahan lingkungan bisnis dan kapabilitas karyawan dalam mendukung tercapainya strategi organisasi dinamakan manajemen talenta. Domain dari manajemen talenta difokuskan tidak hanya pada pengembangan kapasitas intrinsik individu tetapi juga pada membangun kemampuan karyawan sebagai mitra strategis dan kemampuan mengelola perubahan dalam mempersiapkan elemen-elemen talenta-talenta individu untuk dimanifestasikan menjadi *performance*.

Kedua pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas sama-sama menyoroti perihal sistem dan tujuan. Sebuah manajemen sumber daya manusia yang baik memerlukan sistem atau proses yang terstruktur. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga harus berorientasi pada tujuan dari perusahaan tempat individu tersebut bernaung. Jangan sampai sebuah manajemen yang dibuat tidak sejalan atau justru berlawanan dengan tujuan sebuah perusahaan. Terlepas dari tujuan tiap perusahaan yang berbeda-beda, secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka pendek adalah untuk memperoleh, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Tujuan ‘memperoleh’ akan diwujudkan melalui proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan untuk mencari bibit-bibit baru yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan ‘mempertahankan’ dapat diwujudkan melalui berbagai *treatment* berupa fasilitas, gaji, hingga jaminan bagi mutu kehidupan karyawan. Terakhir, tujuan ‘memotivasi’ dapat diwujudkan melalui penyesuaian pribadi karyawan dengan situasi kerja yang dihadapinya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah adalah untuk meningkatkan produktifitas karyawan yang dapat dinilai melalui meningkatnya kinerja dan berkurangnya tingkat kehadiran karyawan di kantor. Kedua, tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah adalah untuk menjamin mutu kehidupan kerja karyawan. Poin ini dapat dievaluasi dari meningkatnya kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Selain itu, mutu kehidupan kerja karyawan yang baik juga dapat dinilai melalui berkurangnya tingkat stress karyawan saat bekerja.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah yang terakhir adalah menciptakan pribadi karyawan yang patuh pada aturan dan hukum. Hal ini sangat penting karena masalah hukum yang dilakukan oleh karyawan mau tak mau akan turut menyeret pihak perusahaan ke permasalahan tersebut.

Setelah tujuan manajemen sumber daya manusia jangka menengah terwujud, maka target utama perusahaan adalah mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka panjang. Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka panjang yang paling utama adalah profit. *A happy employee relates that happiness to customers, and vice-versa for unhappy ones.* Seorang karyawan yang bahagia akan menunjukkan perangai yang baik, hal itu tentunya akan turut membuat konsumen merasa senang. Sebagai dampaknya, angka profit pun meningkat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia jangka panjang yang kedua adalah untuk menciptakan perusahaan yang unggul dan terus mengalami pertumbuhan. Sama seperti alasan pada tujuan sebelumnya, seorang karyawan yang bahagia akan menciptakan hasil kerja yang baik. Ketika hasil kinerja karyawan terus membaik, otomatis perusahaan akan semakin berkembang menjadi perusahaan yang lebih unggul dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Mutiara, S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), h. 15
- Ambar T Sulistiyani et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 11
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), h. 1
- Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Muhammadiyah, 2005), h. 15
- M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), vol. 1, h. 140-141
- Hamka, *Tafsir al-Azhar*, (t.t: Yayasan Nurul Islam, 1981), juz ke-, cet ke-4, h. 206-207
- David J Cherrington, *The Management of Human Resource*, (USA: Prentice-Hall International, 1995), h. 11
- Abu al-Fida' Ismail ibn Katsir al-Qurasyi al-Dimasqy, *Tafsir al-Qur'an al-Adzim*, (Beirut: Dar al-Jayl, t.t), jilid ke-4, h.151
- M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah....*, vol. 6, h. 568-569

BAB III

MOTIVASI KERJA

A. Pendahuluan

Suatu organisasi dapat berhasil dengan baik didasarkan atas komitmen dan usaha dari tiap-tiap anggotanya. Motivasi merupakan faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku individual atau anggota – anggota organisasi. Karena dengan motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan sehingga diharapkan setiap individu karyawan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan demikian, motivasi sebagai proses penggerak manusia.

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang membuat seseorang meminta pertolongan, dan meminta segala sesuatu. Karena motivasi merupakan proses seorang merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi.

B. Pengertian Motivasi

Menurut Beredoom dan Garry A. Stainer, motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.⁵³ Dalam konteks organisasi, menurut Winardi, motivasi adalah konteks organisasi, merupakan proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri.⁵⁴ Dengan demikian, motivasi merupakan keadaan yang menggerakkan

⁵³ Gary Yukl, et.al, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks, 2010), h.

⁵⁴ Winardi, *Motivasi, Permotivasi, dan Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persama, 2010), h.

atau mengerahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu.

Menurut The Liang Gie Cs., bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan.⁵⁵ Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik pegawainya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Menurut Martoyo, motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan.⁵⁶ Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya.

⁵⁵ Matutina, et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Widia Sarana, 1993), h.

⁵⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Yogyakarta, 2000), h.

Untuk membangun gairah bekerja pada karyawan, maka seseorang atasan harus mengetahui kebutuhan dan pegawainya, kebutuhan tersebut memang selalu berubah mengikuti waktu dan kondisi, akan tetapi seorang atasan atau manajer harus mampu mengevaluasi terhadap data tugas-tugas pembicaraan informal. Apabila kebutuhan tersebut telah diketahui, maka manajer harus mengusahakan supaya kebutuhan tersebut dapat terpenuhi melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tujuan kerjanya. Para karyawan diberi kesempatan untuk berprestasi, seperti yang digambarkan di atas. Dengan berprestasi akan menghasilkan karya-karya yang didukung oleh prakarsa dan buah pikiran sehingga mendorong motivasi untuk memnuhi kebutuhannya.

Kunci keberhasilan seorang manajer dalam menumbuhkan dan memelihara perilaku organisasional seseorang yang menjadi bawahannya terletak pada kemampuannya untuk menggunakan faktor-faktor motivasi sedemikian rupa, sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam kehidupan organisasi. Contohnya seseorang yang mendapatkan penghargaan karena dinilai berhasil melakukan tugas dengan hasil yang sangat memuaskan memperoleh dorongan positif untuk bekerja lebih keras dimasa yang akan datang, sehingga ia akan mengalami kemajuan yang lebih besar lagi dari kariernya. Motivasi ini bersifat positif. Akan tetapi sebaliknya, jika seseorang kurang berhasil melaksanakan tugasnya, sehingga akan mendapatkan teguran dari atasannya, teguran itu yang merupakan merupakan faktor motivasional negatif. Namun oleh orang yang bersangkutan dijadikan dorongan untuk memperbaiki kekurangannya.

Untuk motivasi harus ada kepastian bahwa pekerjaannya sendiri mengandung banyak tantangan dan merangsang pegawai untuk melakukannya. Hubungan antara tugas dan petugas harus memberi kesempatan bagi yang bersangkutan supaya kreatif dengan caranya sendiri.

Menurut penelitian-penelitian yang dilakukan maka faktor-faktor terpenting yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut; *pertama*, kebutuhan-kebutuhan pribadi; *kedua*, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan; dan *ketiga*,

dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan di realisasikan

Apabila pegawai menyukai pekerjaan mereka, mereka akan menganggap bahwa tugas mereka penuh tantangan dan mereka menyukai lingkungan kerja secara umum, maka biasanya mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara antusias.

Manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan baik kebutuhan fisik, kebutuhan ekonomis, kebutuhan politis dan sebagainya, dan kita secara sadar atau tidak sadar melalui kelakuan, kita berusaha untuk memenuhinya agar kita dapat menjalankan kehidupan yang kita inginkan. Di pandang dari sudut manajemen, pemenuh kebutuhan tersebut berhubungan dengan individu dan pekerjaan kita, pihak atasan dan rekan-rekan kerja dan lingkungan kerja. Apabila bagian kiri atas gambar dipelajari maka terlihat bahwa suatu kebutuhan yang belum dipenuhi dirasakan oleh seorang individu. Timbullah ketegangan sewaktu perasaan akan kebutuhan tersebut bertambah intensitasnya. Ketegangan itu menyebabkan timbulnya suatu motif bagi orang yang bersangkutan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan meninjau kembali lingkungan dan karena di bimbing oleh pengalaman serta pengetahuan masa lampau orang yang bersangkutan menafsirkan kebutuhan tersebut sebagai suatu keinginan. Artinya keinginan tersebut di anggap sebagai suatu cara spesifik yang terpengaruh oleh lingkungan dengan apa kebutuhan tersebut akan di penuhi.

1. Q. s Ali Imran : 139

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman”.

Muhammad Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini melarang merasa diri lemah lalu tidak mau berjuang dan berperang karena sesuatu hal yang telah menimpa diri serta larangan meratapi mereka yang telah gugur. Namun berkat pertolongan Allah, iman, dan kekuatan kebenaran yang dibela adalah lebih tinggi dari itu semua.

Bahwa kemenangan akan selalu diperoleh bila keimanan benar-benar kuat dan dengan sepenuh hati.⁵⁷

Di dalam Islam seorang muslim tidak diperkenankan memandang diri sebagai orang yang buruk atau penuh kekurangan, setiap manusia mendapat anugerah dari Allah berupa kelebihan dan kelemahan masing masing. Berfikir negatif terhadap diri sendiri menandakan kurangnya rasa syukur. Sepatutnya memaksimalkan kelebihan yang dimiliki untuk kebaikan dan menjadikan kekurangan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas diri.

Diriwayatkan oleh Hasyraj ibn Abdullah ibn Hasyraj dari ayah dari datuknya bahwa tatkala ia datang bersama Abu Sufyan ibn Harb di hari penaklukan kota Mekkah, Rasulullah sedang dikelilingi para sahabatnya, lalu mereka berkata, “Inilah Abu Sufyan dan A’idz ibn Amr.” Maka Rasulullah bersabda, “Ini A’idz ibn Amr dan Abu Sufyan, namun Islam lebih hebat dari planet; Islam unggul dan tidak diungguli.”⁵⁸

Imam Ali ibn Abi Thalib ra. berkata, “Wahai sekalian manusia! Andai saja kalian gigih dalam memperjuangkan kebenaran dan tidak merasa lemah dalam melemahkan kebatilan, pastilah orang-orang yang tidak seperti kalian tidak akan bermuslihat terhadap kalian juga tidak akan kuat orang yang berkuasa atas kalian.”⁵⁹

Manusia yang sungguh-sungguh beriman tidak pernah merasa lemah dan tak berdaya di hadapan bencana dan tantangan. Sebaliknya, perasaan lemah dalam mempertahankan kebenaran merupakan indikasi lemahnya iman. Maka, manusia mukmin sejatinya adalah muslim yang berkomitmen kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya; ia tidak merasa lemah dan putus asa atas apa yang terjadi dalam pelaksanaan tersebut, karena ia percaya bahwa semua terjadi dengan kehendak Allah SWT dan, tentunya, Dia menginginkan yang terbaik di balik kejadian buruk bagi hamba-Nya yang beriman tulus.

Manusia beriman tidak akan khawatir akan kehilangan posisi dan status. Baginya, di atas segalanya adalah kedudukan di sisi Allah SWT.

⁵⁷ M.Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h.

⁵⁸ Sunan Al-Bayhaqi, jld. 6, h. 205

⁵⁹ Nahj Al-Balâghah, pidato no. 166

Seseorang yang memiliki kedudukan hakiki tidak akan berkurang harkat dan martabatnya hanya karena rendah dan lemah di mata orang lain.

2. Q. s al-Baqarah : 286

لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya

Ayat di tas jelas sekali dalam firman tersebut Allah senantiasa mengasihi hamba Nya, tidak akan diberikan ujian jika hamba Nya tidak sanggup melewati. Karena itu tidak selayaknya kita berputus asa dalam menghadapi segala tantangan hidup. Quraish Shihab menjelaskan, bahwa Allah tidak membebani hamba-hamba-Nya kecuali dengan sesuatu yang dapat dilaksanakan. Maka, setiap orang yang mukallaf, amalannya akan dibalas: yang baik dengan kebaikan, dan yang jelek dengan kejelekan. Tunduklah kamu sekalian, hai orang-orang Mukmin, dengan berdoa, "Ya Tuhan, jangan hukum kami jika kami lupa dalam melaksanakan perintah-Mu, atau bersalah karena beberapa sebab. Janganlah Engkau beratkan syariat untuk kami seperti Engkau memberatkan orang-orang Yahudi oleh sebab kekerasan dan kelaliman mereka. Dan janganlah Engkau bebankan kepada kami tugas yang tidak mampu kami lakukan. Berilah kami maaf dengan kemuliaan-Mu. Ampunilah kami dengan karunia-Mu. Berikan kami rahmat-Mu yang luas. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami, ya Tuhan--untuk menegakkan dan menyebarkan agamamu--terhadap kaum yang kafir."60

Ditegaskan Ibnu Katsir, Allah tidak akan membebani seseorang di luar kemampuannya. Ini merupakan kelembutan, kasih sayang, dan kebaikan-Nya terhadap makhluk-Nya.61 Dan ayat inilah yang

60 M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h.

61 Abu al-Fida' Ismail ibn Katsir al-Qurasyi al-Dimasqy, *Tafsir al-Qur'an al-Adzim*, (Beirut: Dar al-Jayl, t.t), jilid ke-2, h. 398

menasakh apa yang dirasakan berat oleh para sahabat Nabi, yaitu ayat yang artinya: *“Dan jika kamu menampakkan apa yang ada di dalam hatimu atau kamu menyembunyikannya, niscaya Allah akan membuat perhitungan denganmu tentang perbuatanmu itu.”* Maksudnya, meskipun Dia menghisab dan meminta pertanggung-jawaban, namun Dia (Allah) tidak mengadzab melainkan disebabkan dosa yang seseorang memiliki kemampuan untuk menolaknya. Adapun sesuatu yang seseorang tidak memiliki kemampuan untuk menolaknya seperti godaan dan bisikan jiwa (hati), maka hal itu tidak dibebankan kepada manusia. Dan kebencian terhadap godaan bisikan yang jelek/jahat merupakan bagian dari iman.

3. Q. s Yusuf : 87

وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ ۗ إِنَّهُ لَا يَيْأَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ
الْكَافِرُونَ

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang orang yang kufur”.

Harapan selalu ada bagi orang yang percaya, menghadapi setiap tantangan dalam hidup dengan niat mencari ridho Nya, berusaha semaksimal mungkin sesuai kemampuan disertai dengan doa. bahaya putus asa dalam islam sudah jelas di dalam Al Quran, berarti ia bukan termasuk golongan orang beriman.

Yakin dan percaya kepada Allah memang dapat membangkitkan harapan. Karena itu, kesedihan yang dialami Ya'qûb tidak mampu membuatnya putus asa bahwa kedua anaknya yang hilang pasti akan kembali ke pangkuannya. Nalurnya mengatakan bahwa kedua anaknya itu masih hidup, dan bahwa pertemuannya dengan mereka sudah semakin dekat. Ya'qûb kemudian meminta anak-anaknya pergi ke Mesir mencari kedua anaknya yang hilang itu dengan mengatakan, *"Anak-anakku, pergilah kalian ke Mesir dan bergabunglah dengan kakakmu lalu carilah Yûsuf dan saudaranya, Benyamin. Tanyakan kepada orang-orang tentang mereka secara lemah lembut tanpa harus dirasakan orang. Jangan berputus asa terhadap sifat kasih sayang Allah yang pasti akan mengembalikan*

mereka kepada kita. Sebab, sesungguhnya yang berputus asa terhadap kasih sayang Allah hanyalah orang-orang yang ingkar dan kafir."

Allah Swt memberitakan tentang Ya'qub bahwa dia menyuruh anak-anaknya agar pergi ke mana saja di muka bumi ini untuk mencari berita tentang Yusuf dan saudaranya, Bunyamin. Kata `tahassus' dipakai dalam mencari berita kebaikan, sedang `tajassus' dipakai dalam mencari berita keburukan. Dia membangkitkan semangat, memberi kabar gembira dan menyuruh mereka agar tidak putus asa dari rahmat Allah dan agar terus-menerus berharap dan memohon kepada Allah supaya tercapai maksud dan tujuan mereka, karena hanya orang-orang kafirlah yang putus asa dan harapan dari rahmat Allah.

4. Q. s al-Insyirah : 8

وَالْإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

"Dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap".

Orang mukmin senantiasa berharap hanya kepada Allah, bukan kepada orang lain atau berbangga diri berharap sepenuhnya dari diri sendiri. Dalam setiap kepentingan hendaknya melibatkan Allah dengan memohon kemudahan dan keberkahan dari Nya. Kandungan ayat ini adalah bahwa kita dituntut untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas secara totalitas dan penuh kesungguhan. Dimana ketika satu aktivitas telah selesai dikerjakan segera kemudian beranjak ke aktivitas berikutnya. Hal ini juga bermakna untuk melaksanakan ibadah dengan sungguh-sungguh ketika kita telah selesai melakukan berbagai urusan yang lain.

Yaitu dengan memperbesar harapan agar doamu dikabulkan dan ibadah diterima, dan janganlah engkau termasuk orang yang apabila telah selesai melakukan sesuatu, ia justru bermain-main dan berpaling dari Tuhan mereka dan dari mengingat-Nya sehingga engkau termasuk orang-orang yang rugi.⁶²

62 Abu al-Fida' Ismail ibn Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-Adzim*...., jilid ke-4, h. 527

5. Q. s al-Taubah : 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“ Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul Nya serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah lalu diberitakan kepada Nya apa yang telah kamu kerjakan”. Firman Allah tersebut merupakan perintah untuk bekerja dengan jalan yang halal. Manusia wajib berjuang untuk hidup dan masa depannya sendiri.

(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum ("Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.") lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.

Katakan kepada manusia, wahai Rasulullah, "Bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah mengetahui segala pekerjaan kalian, dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin akan melihatnya. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Kemudian setelah mati, kalian akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin kalian, lalu mengganjar dengan perbuatan-perbuatan kalian setelah Dia memberitahu kalian segala hal yang kecil dan besar dari perbuatan kalian itu.

Allah Swt. menampakkan hal tersebut kepada orang-orang di dunia ini, seperti yang dikatakan oleh Imam Ahmad. Ia mengatakan:

حَدَّثَنَا حَسَنُ بْنُ مُوسَى، حَدَّثَنَا ابْنُ لَهَيْعَةَ، حَدَّثَنَا دَرَّاجٌ، عَنْ أَبِي الْهَيْثَمِ، عَنْ أَبِي سَعِيدٍ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ: "لَوْ أَنَّ أَحَدَكُمْ يَعْمَلُ فِي صَخْرَةٍ صَمَاءٍ لَيْسَ لَهَا بَابٌ وَلَا كُوَّةٌ، لَأَخْرَجَ اللَّهُ عَمَلَهُ لِلنَّاسِ كَأَنَّا مَا كَانَ."

telah menceritakan kepada kami Hasan ibnu Musa, telah menceritakan kepada kami Ibnu Luhai'ah, telah menceritakan kepada kami Darij, dari Abul Haisam, dari Abu Sa'id secara marfu', dari Rasulullah Saw., bahwa Rasulullah Saw. telah bersabda: Seandainya seseorang di antara kalian beramal di dalam sebuah batu besar, benda mati, tanpa ada pintu dan lubangnya, niscaya Allah akan mengeluarkan amalnya kepada semua orang seperti apa yang telah diamalkannya.

Telah disebutkan bahwa amal orang-orang yang masih hidup di-tampilkan kepada kaum kerabat dan kabilahnya yang telah mati di alam Barzakh, seperti apa yang diriwayatkan oleh Abu Daud At-Tayalisi, bahwa telah menceritakan kepada kami As-Silt ibnu Dinar, dari Al-Hasan, dari Jabir ibnu Abdullah yang mengatakan bahwa Rasulullah Saw. telah bersabda:

"إِنَّ أَعْمَالَكُمْ تُعْرَضُ عَلَى أَقْرَبَائِكُمْ وَعَشَائِرِكُمْ فِي قُبُورِهِمْ، فَإِنْ كَانَ خَيْرًا اسْتَبَشَرُوا بِهِ، وَإِنْ كَانَ غَيْرَ ذَلِكَ قَالُوا: "اللَّهُمَّ، أَلْهِمُهُمْ أَنْ يَعْمَلُوا بِطَاعَتِكَ."

Sesungguhnya amal-amal kalian ditampilkan kepada kaum kerabat dan famili kalian di dalam kubur mereka. Jika amal perbuatan kalian itu baik, maka mereka merasa gembira dengannya. Dan jika amal perbuatan kalian itu sebaliknya, maka mereka berdoa, "Ya Allah, berilah mereka ilham (kekuatan) untuk mengamalkan amalan taat kepada-Mu."

Imam Ahmad mengatakan bahwa telah menceritakan kepada kami Abdur Razzaq, dari Sufyan, dari orang yang telah mendengarnya dari Anas, bahwa Rasulullah Saw. pernah bersabda:

"إِنَّ أَعْمَالَكُمْ تُعْرَضُ عَلَى أَقْرَابِكُمْ وَعَشَائِرِكُمْ مِنَ الْأَمْوَاتِ، فَإِنْ كَانَ خَيْرًا اسْتَبَشَرُوا بِهِ، وَإِنْ كَانَ غَيْرَ ذَلِكَ قَالُوا: اللَّهُمَّ، لَا تُمِتَّهُمْ حَتَّى تَهْدِيَهُمْ كَمَا هَدَيْتَنَا"

Sesungguhnya amal-amal kalian ditampilkan kepada kaum kerabat dan famili kalian yang telah mati. Jika hal itu baik maka mereka bergembira karenanya; dan jika hal itu sebaliknya, maka mereka berdoa, "Ya Allah, janganlah Engkau matikan mereka sebelum Engkau beri mereka hidayah, sebagaimana Engkau telah memberi kami hidayah."

Imam Bukhari mengatakan, Siti Aisyah pernah berkata bahwa apabila kamu merasa kagum dengan kebaikan amal seorang muslim, maka ucapkanlah firman-Nya: Bekerjalah kalian, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu. (At-Taubah: 105)

Dalam hadis terdapat hal yang semisal dengan asar di atas.

قَالَ الْإِمَامُ أَحْمَدُ: حَدَّثَنَا يَزِيدُ، حَدَّثَنَا حُمَيْدٌ، عَنْ أَنَسٍ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "لَا عَلَيْكُمْ أَنْ تَعْجَبُوا بِأَحَدٍ حَتَّى تَنْظُرُوا بِمِ يَخْتَمُ لَهُ؟ فَإِنَّ الْعَامِلَ يَعْمَلُ زَمَانًا مِنْ عُمُرِهِ -أَوْ: بُرْهَةً مِنْ دَهْرِهِ- بِعَمَلٍ صَالِحٍ لَوْ مَاتَ عَلَيْهِ لَدَخَلَ الْجَنَّةَ، ثُمَّ يَتَحَوَّلُ فَيَعْمَلُ عَمَلًا سَيِّئًا، وَإِنَّ الْعَبْدَ لَيَعْمَلُ الْبُرْهَةَ مِنْ دَهْرِهِ بِعَمَلٍ سَيِّئٍ، لَوْ مَاتَ عَلَيْهِ دَخَلَ النَّارَ، ثُمَّ يَتَحَوَّلُ فَيَعْمَلُ عَمَلًا صَالِحًا، وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِعَبْدٍ خَيْرًا اسْتَعْمَلَهُ قَبْلَ مَوْتِهِ". قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ وَكَيْفَ يَسْتَعْمَلُهُ: قَالَ: "يُوقِفُهُ لِعَمَلٍ صَالِحٍ ثُمَّ يَقْبِضُهُ عَلَيْهِ"

Imam Ahmad mengatakan, telah menceritakan kepada kami Yazid, telah menceritakan kepada kami Humaid, dari Anas, bahwa Rasulullah Saw. telah bersabda: Janganlah dahulu kalian merasa kagum dengan (amal) seseorang sebelum kalian melihat apa yang diamalkannya pada penghujung usianya. Karena sesungguhnya seseorang melakukan amalnya pada suatu masa atau suatu hari dari usianya dengan amal yang saleh. Seandainya ia mati dalam keadaan mengamalkannya, niscaya ia masuk surga. Akan tetapi keadaannya berubah, ia mengamalkan amalan yang buruk. Dan sesungguhnya seorang hamba benar-benar mengerjakan suatu amal buruk dalam suatu saat dari usianya. Seandainya ia mati dalam keadaan mengamalkannya, niscaya ia masuk neraka. Tetapi keadaannya berubah, lalu ia mengamalkan amalan yang saleh. Apabila Allah menghendaki kebaikan bagi hamba-Nya, maka Dia memberikan dorongan kepadanya untuk beramal sebelum matinya. Para sahabat bertanya, "Wahai Rasulullah, bagaimanakah caranya Allah memberikan dorongan untuk beramal kepadanya?" Rasulullah Saw. bersabda, "Allah memberinya taufik (bimbingan) untuk melakukan

amal saleh, kemudian Allah mencabut nyawanya dalam keadaan demikian."

BAB IV KOMUNIKASI ORGANISASI

A. Pendahuluan

Komunikasi merupakan nafas dari keberlangsungan sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Hal ini pula yang melatarbelakangi kajian mengenai komunikasi organisasi. Dimana komunikasi organisasi sendiri merupakan suatu jaringan komunikasi antar manusia yang saling bergantung satu sama lain dalam konteks organisasi.

Dalam sebuah organisasi didalamnya terdiri atas orang-orang yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing serta saling berkaitan satu sama lain sebagai suatu sistem. Sistem ini memerlukan komunikasi yang baik agar kinerja organisasi berjalan dengan baik. Sehingga apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai dengan baik pula.

Komunikasi Organisasi merupakan salah satu bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tertentu. Organisasi sendiri terdiri dari beberapa unit komunikasi dalam hubungan-hubungan [hirarkis](#) antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi melibatkan manusia sebagai subyek yang terlibat dalam proses menerima, menafsirkan, dan bertindak atas informasi.

Di dalam Al-Quran terdapat beberapa ayat yang menunjukkan komunikasi denotatif, yaitu Qaulan Baligha (Q.s al-Nisa': 63); qaulan Layina (Q. s Thaha: 44); Qaulan Ma'rufa (Q. s Al-Baqarah: 235; QS. An- Nisa': 5& 8; QS. Al-Ahzab: 32); Qaulan Maisura (QS. Al-Isra': 28); dan Qaulan Karima (QS. Al-Isra': 23). Sedangkan yang termasuk kategori komunikasi konotatif adalah Mau'idhah (an-Nisa': 66); Da'wah: (an- Nahl :125; Yusuf:108); Nashihah (at-Taubah: 91; al-A'raf: 21, 62,68,79,93; Hud:34; Yusuf:11; Qashas:12); Taushiyah (al-Ashr: 3).

B. Pengertian Komunikasi Organisasi

Organisasi sendiri merupakan suatu unit sosial yang terdiri atas organ-organ yang memiliki tugas dan pembagian kerja masing-masing namun saling berhubungan dan berkaitan satu sama lain guna mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia dalam rangka mencapai tujuan dan cita-cita bersama. Malayu Hasibuan pengertian organisasi adalah sebagai proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.⁶³

Berbagai macam organisasi baik formal maupun non formal hadir di tengah tengah kehidupan manusia dan menjadi bagian penting di dalamnya. Misalnya saja yang paling dekat dengan kehidupan seputar kita, organisasi pengurus RT di lingkungan tempat tinggal, atau organisasi pekerjaan dan perusahaan tempat kita bekerja bahkan instansi pemerintah juga termasuk dalam organisasi yang sering dijumpai.

Sedangkan komunikasi organisasi, menurut Wiryanto, adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.⁶⁴ Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Komunikasi merupakan nafas dari keberlangsungan sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Hal ini pula yang melatarbelakangi kajian mengenai komunikasi organisasi. Dimana komunikasi organisasi sendiri

⁶³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara

⁶⁴ Wiryanto, 2005, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta. PT. Grasindo, 2005), h...

merupakan suatu jaringan komunikasi antar manusia yang saling bergantung satu sama lainnya dalam konteks organisasi.

Komunikasi organisasi serupa dengan komunikasi internal. Pengertian dari komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horisontal dan vertikal di dalam perusahaan, sehingga pekerjaan dapat berjalan.

Dalam al-Qur'an Surah Thaha ayat 44 :

إذ هبأ إلى فرعون إنه طغى فقولا قولاً لنا لعله يتذكر أو يخشى

Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan ia ingat atau takut (Q.s Thaha/20: 44).

Ayat ini memerintahkan kepada Musa dan Harun untuk pergi menemui Fir'aun yang telah melampaui batas dengan menindas secara kejam Bani Israil. Meskipun Fir'aun adalah orang yang sangat membangkang dan sangat takabur, sedangkan Musa adalah makhluk pilihan Allah saat itu, Musa tetap diperintahkan agar dalam menyampaikan risalah-Nya kepada Fir'aun memakai bahasa dan tutur kata yang lemah lembut dan sopan santun. Dalam Tafsir Ibnu Katsir diperjelas dengan uraian:

pergilah kamu berdua kepadanya dan berbicaralah dengan kata-kata yang lemah lembut, serta bersikaplah simpatik dan bersahabat padanya. Cobalah sadarkan dia tentang dirinya sendiri yang tak kurang dan tak lebih hanyalah seorang hamba di antara hamba-hamba-Ku. Dan janganlah kamu berdua lalai, selalu ingatlah kepada-Ku dan menyebut nama-Ku selagi kamu menjalankan tugas suci ini. Dan dengan membawa kecakapanmu menyampaikan keterangan dan dalil-dalil yang kuat dan hujjah-hujjah yang tidak dapat dibantah, mudah-mudahan dia (Fir'aun) menyadari akan dirinya dan takut kepada-Ku.65

65 Abu al-Fida' Ismail ibn Katsir al-Qurasyi al-Dimasqy, *Tafsir al-Qur'an al-Adzim*, (Beirut: Dar al-Jayl, t.t), h....

Di dalam Tafsir Al-Qurtubi dijelaskan bahwa ayat ini merekomendasikan untuk memberi peringatan dan melarang sesuatu yang munkar dengan cara yang simpatik melalui ungkapan atau kata-kata yang baik dan hendaknya hal itu dilakukan dengan menggunakan perkataan yang lemah lembut, lebih-lebih jika hal itu dilakukan terhadap penguasa atau orang-orang yang berpangkat. Bukankah Allah sendiri telah memperingatkan dalam firmanNya: Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya (Fir'aun) dengan kata-kata yang lemah lembut.

Al-Qurtubi menjelaskan lebih lanjut bahwa makna lemah lembut yaitu kata-kata yang tidak kasar, dikatakannya bahwa segala sesuatu yang lembut akan melembutkan dan segala sesuatu yang lembut lagi melembutkan, ringan untuk dilakukan.⁶⁶ Kalaupun Musa diperintahkan untuk berkata-kata yang lembut, maka hal itu merupakan keleluasaan bagi orang lain (Fir'aun) untuk mengikuti jejak, meniru dari apa yang dikatakannya dan yang diperintahkannya kepada mereka untuk berkomunikasi dengan baik.

Dalam tafsir al-Maraghi dijelaskan metode yang harus diterapkan dalam berkomunikasi, yaitu: berkomunikasi kepada Fir'aun dengan pembicaraan yang simpatik dan lemah lembut, agar lebih dapat menyentuh hati, untuk mengundang empati, sehingga dapat lebih menariknya untuk menerima dakwah. Dengan sikap simpatik dan perkataan yang lemah lembut, hati orang-orang yang durhaka akan menjadi halus dan kekuatan orang-orang yang sombong akan luluh.⁶⁷ Oleh sebab itu, datang perintah yang serupa kepada Nabi Saw:

ادع الى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة وجادلهم بالتى هي احسن.

Ajaklah (manusia) kepada jalan Tuhan-Mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik.

(Q.s al-Nahl/16: 125)

Bentuk lain komunikasi yang lemah lembut ialah percicaraan Musa kepada Fir'aun:

⁶⁶ Muhammad bin Ahmad abi Bakr Abi 'Abdullah al-Qurtubiy, *Tafsir al-Qurthubi al-Jami' li Ahkam al-Qur'an*, (Beirut: Dar ar-Risalah, t.t), cet ke-, h....

⁶⁷ Ahmad Mustafa al-Maraghi, *Terjemah Tafsir al-Maraghi*, (Semarang: Toha Putra, t.t), jilid ke-..., h...

هل لك إلى أن تزكى وأهديك إلى ربك فتخشى

Adakah keinginan bagimu untuk membersihkan diri (dari kesesatan) dan kamu akan kupimpin ke jalan Tuhanmu agar supaya kamu takut kepadanya (an Nazi'at/79:18-19)

Pada ayat di atas, (Dan katakanlah, "Adakah keinginan bagimu) artinya, aku mengajakmu (untuk membersihkan diri") dari kemusyrikan, seumpamanya bersaksi bahwa tidak ada Tuhan selain Allah. Lalu, dikatakan kepada Fir'aun: "Adakah keinginan untuk membersihkan diri dari kesesatan". Maka, Allah Swt akan menunjukkan jalan untuk mengetahui Tuhan, sehingga ia akan takut pada-Nya.⁶⁸

C. Jenis Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi meliputi sarana lisan dan non-verbal komunikasi di seluruh organisasi. Organisasi yang kompleks menggunakan berbagai saluran komunikasi, termasuk vertikal, horisontal, dan diagonal.⁶⁹

Manajer harus menentukan modus komunikasi terbaik yang akan digunakan untuk menyampaikan pesan tertentu. Misalnya, perubahan upah minimum, pemutusan hubungan kerja atau dengan beberapa perubahan lain dalam organisasi yang kuat, kemungkinan dampak negatif bagi karyawan menjamin pertemuan tatap muka sehingga manajemen dapat memberikan klarifikasi langsung dan dapat menerima umpan balik. Umpan balik langsung dan klarifikasi dapat mencegah kesalahpahaman dan rumor, salah menanggapi maksud dari pesan. Informasi lain yang lebih rutin dapat berhasil dikomunikasikan oleh memo atau e-mail. Menurut Marquis,⁷⁰ bahwa kejelasan suatu pesan sangat dipengaruhi oleh modus komunikasi yang digunakan".

⁶⁸ Ibnu Katsir al-Qurasyi al-Dimasqy, *Tafsir al-Qur'an al-Adzim*...., jilid ke-4, h...

⁶⁹ Marquis, B.L. & Huston, C.J, *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Teori dan Aplikasi*, Ed. 4. (Jakarta: EGC, 2003), h....

⁷⁰ Marquis, B.L. & Huston, C.J....,h....

1. Komunikasi Verbal

Yang termasuk komunikasi verbal adalah tatap wajah dan pesan tertulis. Pesan tertulis, termasuk e-mail, menyediakan dokumentasi pesan tetapi mungkin disalahartikan oleh penerima dan memakan waktu bagi manajer. Orang mungkin akan menafsirkan pesan tertulis dari perspektif mereka sendiri, pengalaman, dan posisi dalam organisasi, tidak mungkin membuat pemahaman umum dari pesan yang ditulis oleh semua orang yang menerima mereka.

Menurut Marquis untuk komunikasi tatap muka berlangsung cepat tetapi sedikit orang dapat menerima informasi tersebut. Strategi yang umum digunakan oleh para manajer yang memiliki pertemuan terbuka dengan staf pada semua pergeseran. Oleh karena itu, cara lain menyampaikan informasi mungkin diperlukan, seperti memo atau ringkasan tertulis dari isi pertemuan. Meskipun demikian, manajer berkomunikasi tatap muka dalam berbagai format, termasuk pertemuan formal, presentasi, dan kelompok kerja.⁷¹ Manajer tingkat atas biasanya menghabiskan banyak waktu dalam pertemuan. Menurut Barnum (1995), komunikasi dari orang ke orang memiliki kelebihan seperti memaksa perhatian penerima untuk masalah ini, memberikan umpan balik langsung dan klarifikasi, dan memungkinkan pesan yang akan disesuaikan dengan audiens yang spesifik".⁷²

Interaksi pribadi dapat membangun kepercayaan lebih dari komunikasi tertulis, seperti memo, dan itu memberikan seseorang kesempatan untuk mempertanyakan satu sama lain. Pesan harus diperiksa dengan cermat untuk akurasi, kelengkapan detail, dan kejelasan. Beberapa manajer meminta orang lain untuk membaca pesan untuk mengevaluasi poin-poin sebelum pesan tersebut dikirimkan kepada target audien. Sebuah pesan yang menyampaikan rasa hormat dan mengundang kerjasama dan kolaborasi kemungkinan akan diterima dengan baik. Nada harus sesuai dengan topik dan pemirsa yang ditargetkan, dan kedua efek jangka pendek dan jangka panjang pesan harus dipertimbangkan.

71.Susan R. Barnum, *Biotechnology an Introduction: Teknologi Rekayasa Genetika*. (Bogor: Pustaka Wirausaha Muda, 2005), h....

72 Susan R. Barnum, *Biotechnology an Introduction: Teknologi Rekayasa Genetika*. (Bogor: Pustaka Wirausaha Muda, 2005), h....

2. Komunikasi Non-verbal

Dalam komunikasi tatap muka, kata diucapkan disertai dengan perilaku nonverbal. Kadang-kadang perilaku nonverbal direncanakan dan diperhitungkan, dan lain kali tidak sadar pada bagian dari semua pihak yang terlibat dalam proses komunikasi. Komunikasi umumnya dianggap suatu proses, dengan kata-kata sebagai simbol dan bahasa yang mewakili kode. Kata-kata yang tidak perlu memahami makna pesan, ketika seseorang mengasumsikan postur kaku dan mengepalkan tinju pada orang lain. Dalam pengaturan kerja, marah, wajah cemberut dapat menyampaikan pesan keras daripada kata-kata yang diucapkan atau nada suara yang digunakan.

Gillies (1994) menyatakan, "untuk mengimbangi kekurangan informasi pesan verbal, orang tidak sadar menggunakan ekspresi wajah, gerakan, sentuh, dan nada suara untuk memperkuat makna komunikasi lisan". *Komunikasi non-verbal meliputi penampilan, nada suara, gerak tubuh, gerakan tubuh, lirikan, ekspresi wajah, pakaian, bau, jarak, dan kiprah.*⁷³ Nada mungkin lebih penting daripada kata-kata dalam pesan, dan ekspresi wajah. Bahkan jika isi pesan yang cukup netral dan informatif, jika disampaikan oleh seseorang dengan ekspresi wajah marah menggunakan nada tajam suara, isi pesan kemungkinan besar akan dibayangi oleh perilaku nonverbal dari pengirim. Karena komunikasi nonverbal biasanya tidak sadar, sulit untuk mengontrol. Hal ini penting untuk pesan nonverbal untuk konsisten dengan pesan verbal. Misalnya, akan tidak pantas untuk menyampaikan pesan yang serius tentang PHK direncanakan sambil tersenyum. Manajer dan karyawan harus menyadari perilaku nonverbal mereka dan mengakui dampaknya pada semua komunikasi. Kedua manajer dan karyawan harus memantau perilaku nonverbal mereka. Mereka juga mungkin berguna untuk mencari umpan balik dari orang lain untuk menentukan apakah perilaku nonverbal mereka konsisten dengan pesan verbal mereka dan untuk menentukan dampak dari perilaku nonverbal mereka pada kesan keseluruhan yang dihasilkan oleh komunikasi mereka.

73 Dahnke dan Clatterbuck, 1990; Ruthman di Kelly-Heidenthal, 2003), h...

D. Beberapa Ayat Al-Quran tentang Komunikasi

Al-Quran menyebut komunikasi sebagai salah satu fitrah manusia. Untuk mengetahui bagaimana manusia seharusnya berkomunikasi. Al-Qur'an memberikan kata kunci (keyconcept) yang berhubungan dengan hal itu. Al-Syaukani, misalnya mengartikan kata kunci *al-bayan* sebagai kemampuan berkomunikasi. Selain itu, kata kunci yang dipergunakan Al-Qur'an untuk komunikasi ialah *al-qaul*. Dari *al-qaul* ini, Jalaluddin Rakhmat menguraikan prinsip, *qaulan sadidan* yakni kemampuan berkata benar atau berkomunikasi dengan baik.⁷⁴

Dengan komunikasi, manusia mengekspresikan dirinya, membentuk jaringan interaksi sosial, dan mengembangkan kepribadiannya. Para pakar komunikasi sepakat dengan para psikolog bahwa kegagalan komunikasi berakibat fatal baik secara individual maupun sosial. Secara individual, kegagalan komunikasi menimbulkan frustrasi; demoralisasi, alienasi, dan penyakit-penyakit jiwa lainnya. Secara sosial, kegagalan komunikasi menghambat saling pengertian, menghambat kerja sama, menghambat toleransi, dan merintang pelaksanaan norma-norma sosial Al-Qur'an menyebut komunikasi sebagai salah satu fitrah manusia. Dalam QS. Al-Rahman/55: 1-4

الرَّحْمَنُ (١) عَلَّمَ الْقُرْآنَ (٢) خَلَقَ الْإِنْسَانَ (٣) عَلَّمَهُ الْبَيَانَ (٤)

Al-Syaukani dalam Tafsir *Fath al-Qadir* mengartikan *al-bayan* sebagai kemampuan berkomunikasi.⁷⁵ Untuk mengetahui bagaimana orang-orang seharusnya berkomunikasi secara benar (*qaulan sadidan*), harus dilacak kata kunci (key-concept) yang dipergunakan Al-Qur'an untuk komunikasi. Selain *al-bayan*, kata kunci untuk komunikasi yang banyak disebut dalam Al-Qur'an adalah "*al-qaul*" dalam konteks perintah (*amr*), dapat disimpulkan bahwa ada enam prinsip komunikasi dalam Al-Qur'an yakni *qaulan sadidan* (QS. 4: 9: 33: 70), *qaulan balighan* (QS. 4:63), *qaulan mansyuran* (QS. 17:28), *qaulan layyinan* (QS. 20:44), *qaulan kariman* (QS. 17:23), dan *qaulan marufan* (QS.

⁷⁴ Rahmat, *Efektivitas Berkomunikasi dalam Islam*, (Bandung: Mizan, 1999), cet. ke-1, h. 71

⁷⁵ Syaukani, *Tafsir Fath al-Qadir*, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t), jilid ke-5, h.

4:5). Kata qaulan sadidan disebut dua kali dalam Al-Qur'an, yakni: Pertama Allah menyuruh manusia menyampaikan qaulan sadidan (perkataan benar) dalam urusan anak yatim dan keturunan, yakni Q. s 4: 9 sebagai berikut

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar. 76

Dalam ayat ini yang diingatkan adalah kepada mereka yang berada di sekeliling para pemilik harta yang sedang menderita sakit. Mereka seringkali memberi aneka nasehat kepada pemilik harta yang sakit itu, agar yang sakit itu mewasiatkan kepada orang-orang tertentu sebagian dari harta yang akan ditinggalkannya, sehingga akhirnya anak-anaknya sendiri terbengkalai. Kepada mereka itu ayat 9 diatas berpesan: Dan hendaklah orang-orang yang memberi aneka nasehat kepada pemilik harta agar membagikan hartanya kepada orang lain sehingga anak-anaknya sendiri terbengkalai, hendaklah mereka membayangkan seandainya mereka akan meninggalkan di belakang mereka, yakni setelah kematian mereka, anak-anak yang lemah, karena masih kecil atau tidak memiliki harta, yang mereka khawatir terhadap kesejahteraan mereka atau penganiayaan atas mereka, yakni anak-anak yang lemah itu. Jika keadaan serupa mereka alami, apakah mereka akan menerima nasehat-nasehat seperti yang merekaberikan itu? Tentu saja tidak! Kerena itu, hendaklah mereka takut kepada Allah Swt., atau keadaan anak-anak mereka di masa depan. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah Swt. Dengan mengindahkan sekuat kemampuan seluruh perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar lagi tepat.

Muhammad Sayyid Tanthawi berpendapat bahwa ayat di atas ditujukan kepada semua pihak, siapapun, karena semua diperintahkan untuk berlaku adil, berucap yang benar dan tepat, dan semua khawatir akan mengalami apa yang digambarkan di atas.

Kandungan Al Qur'an Surat An Nisa' Ayat 9 diatas, berpesan agar umat islam menyiapkan generasi penerus yang berkualitas sehingga anak mampu mengaktualisasikan potensinya sebagai bekal kehidupan dimasa mendatang.⁷⁷

Jadi, Allah SWT. memperingatkan kepada orang-orang yang telah mendekati akhir hayatnya supaya mereka memikirkan, janganlah meninggalkan anak-anak atau keluarga yang lemah terutama tentang kesejahteraan hidup mereka dikemudian hari. Untuk itu selalulah bertakwa dan mendekatkan diri kepada Allah SWT. Selalulah berkata lemah lembut terutama kepada anak yatim yang menjadi tanggung jawab mereka. Perlakukanlah mereka seperti memperlakukan anak kandung sendiri.⁷⁸

Kedua, Allah memerintahkan komunikasi sesudah takwa, sebagaimana firman Allah dalam QS. 33/70 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan Katakanlah Perkataan yang benar.

Allah Swt. memerintahkan kepada hamba-hamba-Nya yang beriman agar tetap bertakwa kepada-Nya dan menyembah-Nya dengan penyembahan sebagaimana seseorang yang melihat-Nya, dan hendaklah mereka mengucapkan komunikasi yang benar, yang jujur, tidak bengkok, tidak pula menyimpang. Lalu Allah menjanjikan kepada mereka jika mereka melakukan perintah-perintah-Nya ini, Dia akan memberi mereka pahala dengan memperbaiki amal perbuatan mereka. Yakni Allah memberi mereka taufik untuk mengerjakan amal-amal yang saleh, dan bahwa Allah akan mengampuni dosa-dosa mereka yang terdahulu. Sedangkan dosa yang akan mereka lakukan di

77 M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan dan Keresasian Al - Qur'an*, (Jakarta : Lentera Hati, 2002), h. 355

78 Bustami A. Gani, dkk, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 1991), jilid ke-2, h.125

masa mendatang, Allah akan memberi mereka ilham untuk bertobat darinya.⁷⁹

Perintah kepada manusia untuk senantiasa bertakwa yang dibarengi dengan komunikasi yang benar. Allah Swt akan membalikkan amal-amal, mengampuni dosa. Dengan syarat taat kepada Allah dan rasul-Nya niscaya akan mencapai keberuntungan yang besar. Dengan demikian, komunikasi yang benar merupakan prinsip yang terkandung dalam Al-Qur'an dan mengandung beberapa makna dari pengertian benar. Di antaranya kata benar yang sesuai dengan kriteria kebenaran. Komunikasi yang benar tentu ucapan yang sesuai dengan Al-Qur'an, Al sunnah, dan ilmu. Al-Qur'an menyindir dengan keras orang-orang yang berdiskusi tanpa merujuk pada Al Kitab, petunjuk, dan ilmu. Sebagaimana Firman Allah QS. 21/20:

Dalam mengartikan al-qaul ini Jalaluddin Rahmat menyimpulkan enam prinsip :

1. Qaulan Sadiida (QS. 33:70)

Kalimat ini mengandung arti pembicaraan yang benar, jujur, konsisten dan terkendali. Ada juga yang menafsirkan qalan sadiida dengan ucapan yang sesuai antara yang lahir dan yang bathin. Termasuk ucapan yang mampu mendamaikan antara orang-orang yang bertikai. Pictalh menerjemahkan kata tersebut dengan lurus, tidak bohong, tidak berbelit-belit. Berdasarkan berbagai penafsiran tersebut, maka yang menjadi prinsip pertama dalam komunikasi persfektif Al-Qur'an adalah berkata yang benar dan menghindari kebohongan, sehingga ucapan yang disampaikan menyejukkan hati yang menjadi sasaran informasi.

Adapun makna “benar dan jujur” ditemukan beberapa makna sebagai berikut :

Pertama, Benar ialah sesuai dengan kriteria kebenaran untuk orang Islam. Ucapan yang benartentu ucapa yang sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan Sunnah serta ilmu. Dalam hal ini al-Qur'an mencela orang-orang yang suka membantah dan berdiskusi tanpa mendasari bantahan dan diskusinya dengan petunjuk al-qur'an adn

⁷⁹ Ibnu Katsir al-Qurasyi al-Dimasqy, *Tafsir al-Qur'an al-Adzim*...., jilid ke-3, h...

ilmu.^[11] Hal tersebut desinyalir dalam Al-Qur'an Surah Luqman ayat 20.

Kedua, Al-Qur'an mengajarkan bahwa salah satu strategi memperbaiki masyarakat ialah membereskan bahasa yang kita gunakan untuk mengungkapkan realitas, bukan untuk menyembunyikannya.^[12]

Selanjutnya Al-Ghazali menyebutkan bahwa hakekat berkata benar adalah digunakan pada enam tempat yaitu kebenaran dalam perkataan, kebenaran dalam niat dan kehendak, kebenaran dalam perbuatan dan kebenaran dalam mewujudkan seluruh ajaran agama. Maka siapa yang memiliki sifat kebenaran dalam semua itu maka ia termasuk kategori orang siddiq.^[13] Sebagaimana dala QS. Al-Ahzab : 23

2. Qaulan Baliighan (QS. Annisa :63).

Kata baligh dari bahasa Arab berarti sampai, mengenai sasaran, atau mencapai tujuan.^[14] Apabila dikaitkan dengan qaul (ucapan atau komunikasi), maka baligh berarti fasih, jelas maknanya, terang, tepat mengungkapkan apa yang dikehendaki. Oleh karena itu, prinsip qaulan baliighan dapat diartikan sebagai prinsip komunikasi yang efektif.

Adapun penjelasan Jalaluddin Rahmat tentang qaulan balighan mencakup 2 hal sebagai berikut :

- a. Qaulan baliighan terjadi bila lomunikator menyentuh khalayknay pada hati dengan sifat-sifat khalayak yang dihadapinya.
- b. Qaulan balighan terjadi bila komunikator menyentuh khalayknya pada hati dan otaknya.^[15]

Dengan demikian prinsip qaulan balighan adalah prinsip berkomunikasi secara efektif dan tepat sasaran. Penerapan prinsip ini membutuhkan cara pandang yang bijaksana dari komunikator, maksudnya adalah menyesuaikan isi pesan dengan kondisi masyarakat atau orang yang menjadi sasaran dari informasi yang akan disampaikan. Kondisi yang dimaksudkan baik terkait dengan suasana, tempat, dan kondisi bathin seorang yang menjadi sasaran komunikasi. Karena meskipun isi dari pesan yang akan disampaikan mengandung kebenaran dan bermanfaat bagi orang yang akan disampaikan, tetapi jika disampaikan dengan cara yang kurang efektif, maka akan

mengakibatkan gagalnya dari tujuan penyampaian yang dimaksudkan. Sehingga keberhasilan komunikasi sangat tergantung pada efektivitas penyampaian informasi.

3. Qaulan Maisuran (QS. Al-Isra : 28).

Bermakna ucapan yang lembut, baik dan pantas. Ucapan yang pantas adalah ungkapan-ungkapan yang mempunyai satu arti yaitu keadaan dan sifat hati yang mengandung kaitan antara ilmu dan amal.

Imam Al-Gazhali dalam Ihya Ulumuddin mengatakan bahwa etika yang pantas untuk melakukan hubungan dengan masyarakat, antara lain :

a. Kasih Sayang (al-Rahiim)

Sifat sayang kepada sesama manusia, terutama diantara manusia yang seagama dipandang tinggi dan digalakkan oleh Islam. Hal ini disebutkan dala QS. Al-Ashr.

b. Benar

Seseorang hendaknya berlaku benar dalam perkataan dan perbuatan. Benar perkataan adalah menyatakan perkara yang benar dan tidak menyembunyikan rahasia kecuali untuk menjaga nama baik seseorang.^[16]

Selanjutnya M.Quraish Shihab memberikan komentar bahwa untuk mewujudkan komunikasi yang baik, seseorang harus selalu berhati-hati, memikirkan dan merenungkan apa yang akan diucapkan.^[17]Penekanan pada aspek ini karena sering ucapan yang keluar dari mulut seseorang mengakibatkan bencana dan malapetaka besar bagi orang yang mengucapkannya dan bahkan bagi orang lain.Perintah untuk berhati-hati dan selektif dalam mengeluarkan kata-kata disinyalir dan QS. Al-Maidah : 101.

4. Qaulan Ma'rufan (QS. Annisa : 5)

Dalam prinsip ini terdapat konsep tanggungjawab individu dan kelompok untuk mempersiapkan generasi penerus agar menerima dan mengamalkan ajaran Islam. Prinsip ini dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah al-Nahl ayat 125. Ayat tersebut menjelaskan tanggungjawab muslim untuk saling membimbing satu sama lain, khususnya individu dan lembaga yang memikul tanggungjawab kepemimpinan dan mengembangkan cita-cita Islam. Ayat ini mengisyaratkan pula bahwa

sebuah komunikasi tidak selamanya berjalan dengan mulus, tetapi pasti ada pihak-pihak yang merasa kurang senang dan membangkang dari apa yang dikemukakan. Oleh sebab itu untuk menghadapi sikap seperti itu, hendaknya nasehat dan saran disampaikan dengan cara yang bijaksana.

5. Qaulan Layyinan (QS. Thaha :44)

Yang dimaksud dengan qaulan layyinan adalah ucapan lembut atau halus sehingga enak meresap ke dalam hati. Dalam menanamkan nilai-nilai, sangat perlu mempergunakan ucapan-ucapan yang lembut. Hal tersebut karena kata-kata yang lembut mampu menyentuh rasa dan kesadaran manusia yang lebih dalam yang letaknya bukan di otak tapi di hati.

6. Qaulan Kariman (QS. Al-Israa : 23).

Qaulan Kariman adalah ucapan yang halus dan lembut. Komunikasi ini pada dasarnya meliputi seluruh prinsip komunikasi efektif, dimana dalam komunikasi qaulan kariman harus menampakkan sikap jujur, sopan, benar serta bermanfaat baik dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat dan berbangsa dan bernegara sehingga melahirkan rahmat dari Allah Swt.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu al-Fida' Ismail ibn Katsir al-Qurasyi al-Dimasqy, *Tafsir al-Qur'an al-Adzim*, (Beirut: Dar al-Jayl, t.t), h....
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara
- Bustami A. Gani,dkk, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*,(Jakarta: Departemen Agama RI,1991), jilid ke-2, h.125
- Ahmad Mustafa al-Maraghi, *Terjemah Tafsir al-Maraghi*, (Semarang: Toha Putra, t.t), jilid ke-....,
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan dan Keresasian Al – Qur'an*, (Jakarta : Lentera Hati, 2002)
- Muhammad bin Ahmad abi Bakr Abi 'Abdullah al-Qurtubiy, *Tafsir al-Qurthubi al-Jami' li Ahkam al-Qur'an*, (Beirut: Dar ar-Risalah, t.t), cet ke-,
- Marquis, B.L. & Huston, C.J, *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Teori dan Aplikasi*, Ed. 4. (Jakarta: EGC, 2003)
- Susan R. Barnum, *Biotechnology an Introduction: Teknologi Rekayasa Genetika*. (Bogor: Pustaka Wirausaha Muda, 2005)
- Dahnke dan Clatterbuck, 1990; Ruthman di Kelly-Heidenthal, 2003)
- Rahmat, *Efektivitas Berkomunikasi dalam Islam*, (Bandung: Mizan, 1999), cet. ke-1
- Syaukani, *Tafsir Fath al-Qadir*, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t), jilid ke-5
- Wiryanto, 2005, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta. PT. Grasindo, 2005)

BAB V

KEPEMIMPINAN ORGANISASI

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Kepemimpin memiliki sangat penting bagi suatu kelompok di dalam mempengaruhi individu lainnya dalam rangka untuk meraih suatu tujuan yang ditentukan bersama.

Kepemimpinan tentu saja mengkaitkan aspek individual seorang pemimpin dengan konteks situasi di mana pemimpin tersebut menerapkan kepemimpinan. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Seorang pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi anggota kelompok atau organisasi guna mendorong kelompok atau organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuannya. Pemimpin menunjuk pada personal atau individu spesifik atau kata benda. Sementara itu, kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya guna mendorong kelompok atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya.

Kepemimpinan menurut Al-Quran, termasuk dalam organisasi merupakan amanah yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinya, tetapi juga dipertanggung jawabkan di hadapan Allah Swt. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan organisasi tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral, yakni tanggung jawab kepada Allah Swt di akhirat. Kepemimpinan organisasi bukan sesuatu hal yang

menyenangkan, tetapi merupakan tanggung jawab sekaligus amanah yang amat berat dan harus diemban sebaik-baiknya.

B. Pengertian Kepemimpinan Organisasi

Ada banyak definisi kepemimpinan yang ditawarkan para ahli di bidang organisasi dan manajemen. Masing-masing memiliki perspektif dan metodologi yang cukup berbeda, bergantung pada pendekatan (epistemologi) yang mereka bangun guna menyelidiki fenomena kepemimpinan.

Stephen Robbins, misalnya mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan.⁸⁰ Berbeda dengan Laurie J. Mullins, bahwa kepemimpinan titik tekannya pada konsep “hubungan” yang melaluinya seseorang mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain. Kepemimpinan dalam definisi yang demikian dapat berlaku baik di organisasi formal, informal, ataupun nonformal.⁸¹

Definisi kepemimpinan yang agak berbeda dikemukakan oleh Robert N. Lussier dan Christopher F. Achua. Menurut mereka, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat saja memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada dan pada derajat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin.⁸² Pengaruh adalah proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, dan memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut lewat “perubahan.”

Kepemimpinan menurut Kreiner adalah proses mempengaruhi orang lain yang mana seorang pemimpin mengajak anak buahnya

⁸⁰ Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi Struktur Design dan Aplikasi*, (Jakarta: Arcan, 1994), h.

⁸¹ Laurie J. Mullins, *Management and Organisational Behavior*, 7th Edition, (Essex: Pearson Education Limited, 2005), h.

⁸² Achua, F, Christopher, Lussier, N, Robert, *Effective Leadership*. Printed in Canada, 2010

secara sukarela berpartisipasi guna mencapai tujuan organisasi.⁸³ Kepemimpinan juga adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Karena di dalamnya terdapat proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan pihak lainnya. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas.

Kepemimpinan dalam Al-Quran disebutkan dengan istilah imamah, pemimpin dengan istilah imam. Al-Quran mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dalam segala tingkat kezaliman, yaitu kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya.⁸⁴

Al-Quran dalam surat al-Baqarah ayat ke-124 berbunyi ;

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim".

Pada ayat ke-124 di atas mengisyaratkan bahwa kepemimpinan dan keteladanan harus berdasarkan keimanan dan ketakwaan, pengetahuan dan keberhasilan dalam aneka ujian. Karena itu

83. <http://community.siutao.com/showthread.php/1684-Leadership-Teori-Kepemimpinan>

84 http://www.iluvislam.com/v1/readarticle.php?article_id=1433

kepemimpinan tidak akan dapat dianugerahkan Allah kepada orang-orang yang zalim, yakni yang berlaku aniaya.

Menurut Quraish Shihab, Allah menguji Ibrahim dengan berbagai tugas berat, lalu ia mengerjakan dengan sempurna dan sepuh hati. Kemudian Tuhan berfirman kepadanya, "*Kami hendak menjadikanmu pemimpin (imam) sebagai contoh dan teladan bagi semua manusia.*" Ibrahim kemudian memohon agar Tuhan menjadikan keturunan sesudahnya sebagai pemimpin-pemimpin juga. Tuhan menjawab bahwa karunia yang agung itu tidak akan didapat oleh orang-orang yang zalim, dan anak cucu Ibrahim ada yang baik dan tidak kurang pula yang jahat.⁸⁵

Dalam surat ini menjelaskan salah satu perbedaan yang menunjukkan ciri pandangan islam tentang kepemimpinan dengan pandangan-pandangan yang lain. Islam menilai bahwa kepemimpinan bukan hanya sekedar kontrak sosial, yang melahirkan janji dari pemimpin untuk melayani yang dipimpin sesuai kesepakatan bersama, serta ketaatan dari yang dipimpin kepada pemimpin, tetapi juga harus terjalin hubungan harmonis antara yang diberi wewenang memimpin dengan Tuhan. Yaitu berupa janji untuk menjalankan kepemimpinan sesuai dengan nilai-nilai yang diamanatkan-Nya

Sedangkan organisasi merupakan wadah aktivitas manusia untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa roda organisasi akan digerakan oleh sekelompok orang dengan karakteristiknya yang berbeda-beda. Karakteristik yang berbeda-beda tersebut akan menghasilkan aneka ragam perilaku yang mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk menserasikan derap langkah semua orang yang ada di dalam organisasi diperlukan adanya pemimpin dengan kepemimpinan yang dapat diterima oleh orang-orang yang tegabung di dalamnya. Kepemimpinan para pemimpin akan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Siagian menyatakan kepemimpinan merupakan inti daripada manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia dan alat-alat lainnya dalam suatu

85 M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h

organisasi.⁸⁶ Sukses atau gagalnya pencapaian tujuan suatu organisasi sangat besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan daripada orang-orang yang diserahkan memimpin organisasi tersebut.

Sedangkan kepemimpinan organisasi adalah entitas dalam pengarahan tugas atau kewajiban para anggota dalam organisasi yang dimaksudkan untuk meraih tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan organisasi merupakan sifat dari individu dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati bersama.

Terdapat teori kepemimpinan dalam organisasi. Paling tidak ada tiga teori yang menjelaskan mengenai latar belakang adanya pemimpin. Teori tersebut ialah sebagai berikut :

1. Teori Genetik

Lahirnya pemimpin berdasarkan teori ini bersumber pada bakat. Bakat yang dimiliki sejak lahir membawa sifat pemimpin. Maka pemimpin pada pembahasan ini berasal dari warisan. Selanjutnya warisan hanya dimiliki orang-orang tertentu.

2. Teori Sosial

Pada teori sosial mengemukakan bahwa sejatinya seseorang memiliki sifat kepemimpinan dalam mengatur organisasi melalui suatu proses. Proses tersebut dapat berupa pelatihan, mengenyam pendidikan, atau adanya kesempatan. Sehingga melalui teori sosial menempis anggapan sebelumnya teori genetik. Teori ini secara eksplisit berkata bahwa siapapun dapat menjadi pemimpin suatu organisasi tanpa melihat adanya bakat atau tidak asalkan kemampuan akan kepemimpinan terus dilatih dan dikembangkan.

3. Teori Ekologis

Pada teori ekologis menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi merupakan perpaduan antara bakat dan pengembangan diri. Dengan kata lain teori ini adalah perpaduan antara teori genetik dan sosial dalam mengemukakan asal usul pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi.

⁸⁶ Tati Rosmiati (ed), Manajemen Pendidikan Islam, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 125

C. Sifat-sifat Pemimpin

Pada praktik atau contoh kepemimpinan dalam organisasi, banyak ditemui berbagai macam sifat pemimpin. Namun sebenarnya seperti apa sifat pemimpin yang ideal dalam menjalankan manajemen organisasi. Beberapa sifat kepemimpinan dalam organisasi yang penting untuk dimiliki oleh setiap pemimpin :

1. Sebagai Motivator

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi selain mengarahkan pada tujuan adalah mampu memotivasi orang lain. Kemampuan memotivasi dari pemimpin sangat diperlukan karena melalui kemampuan ini mereka dapat mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk berbuat sesuatu.

Peran kepemimpinan dalam organisasi ini sangat penting. Tanpa adanya motivasi yang kuat tidaklah mungkin orang akan tergerak untuk melakukan sesuatu. Pemimpin suatu organisasi seharusnya tidak hanya bisa mengarahkan atau mengatur bawahannya dengan kewenangan yang dimiliki. Namun pemimpin organisasi harus dapat berkomunikasi dengan bawahan secara baik dan lebih manusiawi. Meski tuntutan profesional tetap digalakkan, kemampuan untuk berkomunikasi agar orang mau bekerjasama tidak kalah penting.

Selanjutnya penelitian, Edwin Ghiselli dalam Tani, menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif.⁸⁷ Sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawas pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam bekerja, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan suksesan.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya piker.
4. Ketegasan (decibeness), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

⁸⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), edisi ke-2, h.

5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Sedangkan Keith Davis mengikhtisarkan ada empat sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi adalah (1) kecerdasan, (2) Kedewasaan, dan keluasan hubungan sosial (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi (4) sikap-sikap hubungan manusiawi.⁸⁸

2. Menjalin Komunikasi yang baik dengan bawahan

Pemimpin suatu organisasi seharusnya tidak hanya bisa mengarahkan atau mengatur bawahannya dengan kewenangan yang dimiliki. Namun pemimpin organisasi harus dapat berkomunikasi dengan bawahan secara baik dan lebih manusiawi. Meski tuntutan profesional tetap digalakkan, kemampuan untuk berkomunikasi agar orang mau bekerjasama tidak kalah penting.

Contoh kepemimpinan dalam organisasi yang mengedepankan komunikasi adalah saat pemimpin daerah akan memindahkan pedagang kaki lima dari satu tempat ke tempat lain. Pindahan tersebut tidak dilakukan dengan pengusuran namun dengan cara diajak makan malam. Pada acara makan malam tersebut, pemimpin dapat menjalin komunikasi dan mengarahkan pedagang untuk pindah tanpa adanya emosi dan paksaan.

3. Memberikan kepercayaan kepada bawahan

Memberikan tugas atau tanggung jawab kepada bawahan dapat membuat bawahan merasa dirinya dapat dipercaya. Oleh karena itu dalam sebuah kepemimpinan perlunya pemimpin mendelegasikan tugas kepada para bawahannya. Cara ini dilakukan untuk menumbuhkan rasa percaya diri pada bawahan sembari mempersiapkan pemimpin selanjutnya.

4. Bertanggung jawab terhadap apa yang dipimpin

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mempertanggungjawabkan apa yang dipimpinnya. Kesalahan yang

dilakukan oleh bawahan sejatinya adalah kesalahan pemimpin apakah dari segi komunikasi atau koordinasi. Oleh karena itu pemimpin organisasi perlu benar-benar mengatur apa yang dipimpinnya sebelum terjadi kesalahan yang lebih besar. Namun apabila kesalahan telah terjadi maka pemimpin siap untuk mempertanggungjawabkan konsekuensinya tanpa menyalahkan berbagai pihak. Pemandangan tersebut tidak dilakukan dengan pengusuran namun dengan cara diajak makan malam. Pada acara makan malam tersebut, pemimpin dapat menjalin komunikasi dan mengarahkan pedagang untuk pindah tanpa adanya emosi dan paksaan.

D. Beberapa Ayat tentang Kepemimpinan Organisasi

1. Q. s an-Nisa': 59 ;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

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.

Ayat di atas memerintahkan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada-Nya, kepada rasul-Nya dan kepada orang yang memegang kekuasaan atau pemimpin organisasi di antara mereka agar tercipta kemaslahatan umum. Untuk kesempurnaan pelaksanaan amanat dan hukum dilakuka sebaik-baiknya dan seadil-adilnya, maka hendaklah kaum muslimin ;

1. Taat dan patuh kepada perintah Allah Swt dengan mengamalkan isi kitab suci al-Qur'an, melaksanakan hukum-hukum yang telah ditetapkan-Nya, sekalipun dirasa berat, tidak sesuai dengan keinginan dan kehendak pribadi. Sebenarnya segala yang diperintahkan Allah Swt itu mengandung maslahat dan apa yang dilarang-Nya mengandung mudarat.

2. Melaksanakan ajaran-ajaran yang dibawa Rasulullah Saw pembawa amanat dari Allah Swt untuk dilaksanakan oleh segenap hamba-Nya. Dia ditugaskan untuk menjelaskan kepada manusia isi al-Qur'an.
 3. Patuh kepada ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan ulil amri adalah orang-orang yang memegang kekuasaan di antara mereka. Apabila mereka telah sepakat dalam suatu hal, maka kaum muslimin berkewajiban melaksanakannya dengan syarat bahwa keputusan mereka tidak bertentangan dengan kitab al-Qur'an dan hadits. Kalau tidak demikian halnya, maka kita tidak wajib melaksanakannya, bahkan wajib menentanginya, karena tidak dibenarkan seseorang itu taat dan patuh kepada sesuatu yang merupakan dosa dan maksiat pada Allah Swt.
 4. Kalau ada sesuatu yang diperselisihkan dan tidak tercapai kata sepakat, maka wajib dikembalikan kepada al-Qur'an dan hadits. Kalau tidak terdapat di dalamnya haruslah disesuaikan dengan (kiaskan kepada) hal-hal yang ada persamaan dan persesuaiannya di dalam al-Qur'an dan sunnah Rasulullah Saw
2. Q. s al-Baqarah/2: 247

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ (٢٤٧)

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui.

Ayat ini menjelaskan bahwa ada kisah Talut dan Jalut, samuel mengatakan kepada Bani Israil, bahwa Allah Swt telah mengatakan

Talut (dalam Bibel Saul) sebagai raja. Orang-orang Bani Israil tidak mau menerima Talut sebagai raja dengan alasan, bahwa menurut tradisi yang boleh dijadikan raja hanyalah dari kabilah Yehuda, sedangkan Talut dari kabilah Bunyamin. Lagi pula disyaratkan yang boleh menjadi raja itu harus seorang hartawan, sedang Talut bukan hartawan. Oleh karena itu secara spontan mereka menolak, “Bagaimana Talut akan memerintah kami, padahal kami lebih berhak untuk mengendalikan pemerintahan daripada dia, sedang dia pun tidak diberi kekayaan yang cukup untuk menjadi raja?” Samuel menjawab bahwa Talut diangkat menjadi raja atas pilihan Allah Swt karena itu Allah Swt menganugerahkan kepadanya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa sehingga ia mampu memimpin Bani Israil.

Dari ayat ini dapat diambil pengertian bahwa seorang yang akan dijadikan pemimpin itu hendaklah :

1. Mempunyai kekuatan fisik sehingga mampu untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai kepala negara
2. Menguasai ilmu pengetahuan yang luas, mengetahui letak kekuatan umat dan kelemahannya, sehingga dapat memimpinya dengan penuh bijaksana.
3. Memiliki kesehatan jasmani dan kecerdasan pikiran.
4. Bertaqwa kepada Allah Swt agar mendapat taufik dan hidayah-Nya, untuk mengatasi segala kesulitan yang tidak mungkin diatasinya sendiri, kecuali dengan taufik dan hidayah-Nya.

Adapun harta kekayaan tidak dimasukkan menjadi syarat untuk menjadi raja, karena bila syarat-syarat yang empat tersebut telah dipenuhi maka mudah baginya untuk mendapatkan harta yang diperlukan, sebab Allah Swt Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui.

3. Q. s an-Nisaa’: 58:

إِنَّ اللَّهَ يُؤْتِيكُمُ الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨)

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-

baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Ayat ini memerintahkan agar menyampaikan “amanat” kepada yang berhak. Pengertian “amanat” dalam ayat ini, adalah sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kata “amanat” dengan pengertian ini sangat luas, meliputi “amanat” Allah Swt kepada hamba-Nya, amanat seseorang kepada sesamanya dan terhadap dirinya sendiri.

Amanat Allah Swt terhadap hamba-Nya yang harus dilaksanakan antara lain adalah melaksanakan apa yang diperintahkan-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Semua nikmat Allah Swt berupa apa saja hendaklah kita manfaatkan untuk taqarrub (mendekatkan diri) kepada-Nya.

Amanat seseorang terhadap sesamanya yang harus dilaksanakan antara lain; mengembalian titipan kepada yang punya dengan tidak kurang suatu apapun, tidak menipunya, memelihara rahasia dan lain sebagainya dan termasuk juga di dalamnya ialah :

- a. Sifat adil penguasa terhadap rakyat dalam bidang apapun dengan tidak membeda-bedakan antara satu dengan yang lain di dalam pelaksanaan hukum, sekalipun terhadap keluarga dan anak sendiri, sebagaimana ditegaskan Allah Swt dalam ayat ini.
- b. Sifat adil ulama (yaitu orang yang berilmu pengetahuan) terhadap orang awan, seperti menanamkan ke dalam hati mereka akidah yang benar, membimbingnya kepada amal yang bermanfaat baginya di dunia dan di akhirat, memberikan pendidikan yang baik, menganjurkan usaha yang halal, memberikan nasihat-nasihat yang menambah kuat imannya, menyelamatkan dari perbuatan dosa dan maksiat, membangkitkan semangat untuk berbuat baik dan melakukan kebajikan, mengeluarkan fatwa yang berguna dan bermanfaat di dalam melaksanakan syari’at dan ketentuan Allah SWT
- c. Sifat adil seorang suami terhadap istrinya, begitu pun sebaliknya, seperti melaksanakan kewajiban masing-masing terhadap yang lain, tidak membeberkan rahasia pihak yang lain, terutama rahasia khusus antara keduanya yang tidak baik diketahui orang lain.

Amanat seorang pemimpin terhadap orang lain, seperti berbuat sesuatu yang menguntungkan dan bermanfaat bagi bawahan dalam soal dunia dan agamanya. Janganlah ia membuat hal-hal yang membahayakannya di dunia dan akhirat, dan lain sebagainya.

Ajaran yang sangat baik ini yaitu melaksanakan amanah dan hukum dengan seadil-adilnya, jangan sekali-kali diabaikan, akan tetapi hendaklah diindahkan, diperhatikan dan diterapkan dalam hidup dan kehidupan, untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

E. Karakteristik Pemimpin dalam Islam

Pemimpin ideal menurut Islam erat kaitannya dengan figur Rasulullah SAW. Beliau adalah pemimpin agama dan juga pemimpin negara. Rasulullah merupakan suri tauladan bagi setiap orang, termasuk para pemimpin karena dalam diri beliau hanya ada kebaikan, kebaikan dan kebaikan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah. (QS Al-Ahzab:21)

Kalian benar-benar mendapatkan teladan yang baik pada pribadi Nabi Muhammad. Teladan bagi orang-orang yang mengharap kasih sayang Allah dan kesenangan hidup di akhirat. Teladan bagi orang-orang yang banyak berzikir mengingat Allah di setiap kesempatan, kala susah maupun senang.

Sebagai pemimpin teladan yang menjadi model ideal pemimpin, Rasulullah dikaruniai empat sifat utama, yaitu: Sidiq, Amanah, Tablig dan Fathonah. Sidiq berarti jujur dalam perkataan dan perbuatan, amanah berarti dapat dipercaya dalam menjaga tanggung jawab, Tablig berarti menyampaikan segala macam

kebaikan kepada rakyatnya dan fathonah berarti cerdas dalam mengelola masyarakat.⁸⁹

1. Sidiq/Jujur

Kejujuran adalah lawan dari dusta dan ia memiliki arti kecocokan sesuatu sebagaimana dengan fakta. Di antaranya yaitu kata “rajulun shaduq (sangat jujur)”, yang lebih mendalam maknanya daripada shadiq (jujur). Al-mushaddiq yakni orang yang membenarkan setiap ucapanmu, sedang ash-shiddiq ialah orang yang terus menerus membenarkan ucapan orang, dan bisa juga orang yang selalum membuktikan ucapannya dengan perbuatan. Di dalam al-Qur’an disebutkan (tentang ibu Nabi Isa), “Dan ibunya adalah seorang shiddiqah.” (Al-Maidah: 75). Maksudnya ialah orang yang selalu berbuat jujur.

Kejujuran merupakan syarat utama bagi seorang pemimpin. Masyarakat akan menaruh respek kepada pemimpin apabila dia diketahui dan juga terbukti memiliki kualitas kejujuran yang tinggi. Pemimpin yang memiliki prinsip kejujuran akan menjadi tumpuan harapan para pengikutnya. Mereka sangat sadar bahwa kualitas kepemimpinannya ditentukan seberapa jauh dirinya memperoleh kepercayaan dari pengikutnya.⁹⁰ Seorang pemimpin yang sidiq atau bahasa lainnya honest akan mudah diterima di hati masyarakat, sebaliknya pemimpin yang tidak jujur atau khianat akan dibenci oleh rakyatnya. Kejujuran seorang pemimpin dinilai dari perkaataan dan sikapnya. Sikap pemimpin yang jujur adalah manifestasi dari perkaatannya, dan perkataannya merupakan cerminan dari hatinya.

Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam disifati dengan ash-shadiqu amin (jujur dan terpercaya), dan sifat ini telah diketahui oleh orang Quraisy sebelum beliau diutus menjadi rasul. Demikian pula Nabi Yusuf ‘alaihi salam juga disifati dengannya, sebagaimana firman Allah subhanahu wata’ala (Setelah pelayan itu berjumpa dengan Yusuf dia berseru), “Yusuf, hai orang yang amat dipercaya.” (QS. Yusuf: 46)

89. Bambumoeda. karakteristik-pemimpin-ideal-menurut-islam. <http://bambumoeda.wordpress.com/2012/05/29/karakteristik-pemimpin-ideal-menurut-islam/>

90. Toto Tasmara. *Spiritual Centered Leadership*, hal. 163

Khalifah Abu Bakar radhiyallahu ‘anhu juga mendapatkan julukan ini (ash-shiddiq). Ini semua menunjukkan hawa kejujuran merupakan salah satu perilaku kehidupan terpenting para rasul dan pengikut mereka. Dan kedudukan tertinggi sifat jujur adalah “ash-shiddiqiyah” yakni tunduk terhadap rasul secara utuh (lahir batin) dan diiringi keikhlasan secara sempurna kepada Pengutus Allah.

Imam Ibnu Katsir berkata, “*Jujur merupakan karakter yang sangat terpuji, oleh karena itu sebagian besar sahabat tidak pernah coba-coba melakukan kedustaan baik pada masa jahiliyah maupun setelah masuk Islam. Kejujuran merupakan ciri keimanan, sebagaimana pula dusta adalah ciri kemunafikan, maka barang siapa jujur dia akan beruntung.*” (Tafsir Ibnu Katsir 3/643)

Dalam Al-Qur’an surat At-Taubah ayat 119, Allah SWT mengisyaratkan kepada muslimin untuk senantiasa bersama orang-orang yang jujur.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. (QS. At-Taubah:119)

Rasulullah SAW bersabda mengenai pentingnya kejujuran.

عَنْ ابْنِ مَسْعُودٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ، فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ،

“Jauhilah dusta karena dusta akan membawa kepada dosa dan dosa membawamu ke neraka. Biasakanlah berkata jujur karena jujur akan membawamu kepada kebajikan dan kebajikan membawamu ke surga” (HR Bukhari dan Muslim)

2. Amanah/Terpercaya

Muhammad SAW bahkan sebelum diangkat menjadi rasul telah menunjukkan kualitas pribadinya yang diakui oleh masyarakat Quraish. Beliau dikenal dengan gelar Al-Amien, yang terpercaya. Oleh karena itu ketika terjadi peristiwa sengketa antara para pemuka Quraish mengenai siapa yang akan meletakkan kembali hajar aswad setelah renovasi Ka’bah, mereka dengan senang hati menerima

Muhammad sebagai arbitrer, padahal waktu itu Muhammad belum termasuk pembesar.

Amanah merupakan kualitas wajib yang harus dimiliki seorang pemimpin. Dengan memiliki sifat amanah, pemimpin akan senantiasa menjaga kepercayaan masyarakat yang telah diserahkan di atas pundaknya. Kepercayaan masyarakat berupa penyerahan segala macam urusan kepada pemimpin agar dikelola dengan baik dan untuk kemaslahatan bersama.

Amanah erat kaitannya dengan janggung jawab. Pemimpin yang amanah adalah pemimpin yang bertanggung jawab. Dalam perspektif Islam pemimpin bukanlah raja yang harus selalu dilayani dan diikuti segala macam keinginannya, akan tetapi pemimpin adalah khadim. Sebagaimana pepatah Arab mengatakan “*sayyidulqauli khodimuhum*”, pemimpin sebuah masyarakat adalah pelayan mereka.

Sebagai seorang pembantu, pemimpin harus merelakan waktu. Tenaga dan pikiran untuk melayani rakyatnya. Pemimpin dituntut untuk melepaskan sifat individualis yang hanya mementingkan diri sendiri. Ketika menjadi pemimpin maka dia adalah kaki-tangan rakyat yang senantiasa harus melakukan segala macam pekerjaan untuk kemakmuran dan keamanan rakyatnya.

3. Tablig/Komunikatif

Kemampuan berkomunikasi merupakan kualitas ketiga yang harus dimiliki oleh pemimpi sejati. Pemimpin bukan berhadapan dengan benda mati yang bisa digerakkan dan dipindah-pindah sesuai dengan kemauannya sendiri, tetapi pemimpin berhadapan dengan rakyat manusia yang memiliki beragam kecenderungan. Oleh karena itu komunikasi merupakan kunci terjainnya hubungan yang baik antara pemimpin dan rakyat.

Pemimpin dituntut untuk membuka diri kepada rakyatnya, sehingga mendapat simpati dan juga rasa cinta. Keterbukaan pemimpin kepada rakyatnya bukan berarti pemimpin harus sering curhat mengenai segala kendala yang sedang dihadapinya, akan tetapi pemimpin harus mampu membangun kepercayaan rakyatnya untuk melakukan komunikasi dengannya. Sebagai contoh, Rasulullah SAW pernah didatangi oleh seorang perempuan hamil yang mengaku telah

berbuat zina. Si perempuan menyampaikan penyesalannya kepada Rasul dan berharap diberikan sanksi berupa hukum rajam. Hal ini terjadi karena sebagai seorang pemimpin Rasulullah membuka diri terhadap umatnya.

Salah satu ciri kekuatan komunikasi seorang pemimpin adalah keberaniannya menyatakan kebenaran meskipun konsekwensinya berat. Dalam istilah Arab dikenal ungkapan, “*kul al-haq walau kaana murran*”, katakanlah atau sampaikanlah kebenaran meskipun pahit rasanya.

Tablig juga dapat diartikan sebagai akuntabel, atau terbuka untuk dinilai. Akuntabilitas berkaitan dengan sikap keterbukaan (transparansi) dala kaitannya dengan cara kita mempertanggungjawabkan sesuatu di hadapan orang lain. Sehingga, akuntabilitas merupakan bagian melekat dari kredibilitas. Bertambah baik dan benar akuntabilitas yang kita miliki, bertambah besar tabungan kredibilitas sebagai hasil dari setoran kepercayaan orang-orang kepada kita.⁹¹

4. Fathonah/Cerdas

Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan di atas rata-rata masyarakatnya sehinga memiliki kepercayaan diri. Kecerdasan pemimpin akan membantu dia dalam memecahkan segala macam persoalan yang terjadi di masyarakat. Pemimpin yang cerdas tidak mudah frustrasi menghadapi problema, karena dengan kecerdasannya dia akan mampu mencari solusi. Pemimpin yang cerdas tidak akan membiarkan masalah berlangsung lama, karena dia selalu tertantang untuk menyelesaikan masalah tepat waktu.

Contoh kecerdasan luar biasa yang dimiliki oleh khalifah kedua Sayyidina Umar ibn Khattab adalah ketika beliau menerima kabar bahwa pasukan Islam yang dipimpin oleh Abu Ubaidah ibnu Jarrah yang sednag bertugas di Syria terkena wabah mematikan. Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab, Umar ibn Khattab segera berangkat dari Madinah menuju Syria untuk melihat keadaan pasukan muslim yang sedang ditimpa musibah tersebut. Ketika beliau sampai di perbatasan, ada kabar yang menyatakan bahwa keadaan di tempat

91 Toto Tasmara, *Spiritual....*, h. 19

pasukan mulimin sangat gawat. Semua orang yang masuk ke wilayah tersebut akan tertular virus yang mematikan. Mendengar hal tersebut, Umar ibn Khattab segera mengambil tindakan untuk mengalihkan perjalanan. Ketika ditanya tentang sikapnya yang tidak konsisten dan dianggap telah lari dari takdir Allah, Umar bin Khattab menjawab, “Saya berplaing dari satu takdir Allah menuju takdir Allah yang lain”.

Kecerdasan pemimpin tentunya ditopang dengan keilmuan yang mumpuni. Ilmu bagi pemimpin yang cerdas merupakan bahan bakar untuk terus melaju di atas roda kepemimpinannya. Pemimpin yang cerdas selalu haus akan ilmu, karena baginya hanya dengan keimanan dan keilmuan dia akan memiliki derajat tinggi di mata manusia dan juga pencipta. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur’an.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS.Al Mujadalah:11)

Kepemimpinan menurut Rivai juga memiliki beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam adalah sebagai berikut:92

- a) Setia; Pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah.

92. Veithzal Rivai, *Kiat Kepemimpinan dalam Abat-21*, Jakarta, Murai Kencana, 2004, h.72

- b) Tujuan; Pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
- c) Berpegang pada Syariat dan Akhlak Islam; Pemimpin terikat dengan peraturan Islam, boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Waktu mengendalikan urusannya ia harus patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham.
- d) Pengembalian Amanah; menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggung jawab yang besar. Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya. Yaitu orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka, niscaya mereka mendirikan shalat, menunaikan zakat, menyuruh berbuat yang ma'ruf dan mencegah perbuatan yang mungkar.
- e) Tidak sombong; Menyadari bahwa diri kita ini adalah kecil, karena yang besar hanya Allah SWT, sehingga allahlah yang boleh sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri kepemimpinan yang patut dikembangkan.
- f) Disiplin, konsisten dan konsekwen; Sebagai perwujudan seorang pemimpin yang profesional yang akan memegang teguh janji, ucapan dan perbuatan yang dilakukan, karena ia menyadari bahwa Allah SWT mengetahui semua yang ia lakukan bagaimanapun ia berusaha menyembunyikannya. [14]

Ciri-ciri kepemimpinan diatas dapat diaplikasikan pada kepemimpinan sekarang. Tugas seorang pemimpin ini adalah mengawasi, memimpin, dan memperhatikan ummat Islam.

Sebutan pemimpin dalam Islam muncul ketika seseorang memiliki kemampuan dan mengarahkan perilaku orang lain, kepribadian yang khas, memiliki kecakapan dan sifat-sifat yang khusus yang tidak dimiliki orang lain. Apabila cirri-ciri tersebut dikaitkan pada mobilisasi massa, maka lahirlah istilah pemimpin massa, jika dikaitkan dengan organisasi kedinasan pemerintah maka dinamakan

jabatan pimpinan. Jika dikaitkan dengan administrasi maka dinamakan administrator. Begitu juga muncul istilah mursyid untuk organisasi tarekat, kyai untuk pengasuh pesantren dan imam bagi pimpinan shalat. Dan dibidang pemerintahan dan negara, pemimpin banyak menggunakan istilah yang bermacam-macam, diantaranya: imamah (untuk kalangan shi`i), khalifah (untuk kalangan sunni), juga raja didalam suatu kerajaan dan istilah presiden didalam negara republik.

Ada banyak dimensi tentang kepemimpinan. Tetapi bagi kita, secara mendasar kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain. Ini merupakan defenisi yang luas dan termasuk didalamnya bermacam-macam perilaku yang diperlukan untuk mempengaruhi orang lain. Sebagian besar perspektif kepemimpinan memandang pemimpin sebagai sumber pengaruh. Pemimpin dalam memimpin pada dasarnya mempengaruhi dan para pengikut mengikuti sebagai pihak yang dipengaruhi.[15]

Pada dasarnya kepemimpinan mengaju pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang untuk menuju kesuatu tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Dengan kemampuannya seorang pemimpin yang baik mampu menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjang dan betul-betul merupakan upaya memenuhi kepentingan mereka yang terbaik. Tujuan tersebut bias bersifat umum, seperti penyebaran ilmu yang bermanfaat keseluruh dunia, atau khusus seperti mengadakan konferensi mengenai isu tertentu. Apapun cara yang dilakukan pemimpin hasilnya haruslah memenuhi kepentingan terbaik orang-orang yang terlibat dalam tujuan.

Dengan demikian kepemimpinan dapat dikatakan sebagai peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin adalah anggota dari suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang jujur ialah seorang yang memimpin dan bukan seorang yang menggunakan kedudukan untuk memimpin.

Sasaran kepemimpinan dalam Islam adalah menerrapkan Syariah dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk membangkitkan syarat bagi tegaknya tatanan Islam. Tujuan yang suci ini harus menjadi sasaran setiap pemimpin islam, apabila ia memang menghendaki dukungan, kepatuhan, dan ketundukan dari umat.

Dapat dianggap bahwa dengan adanya seorang pemimpin di dalam kelompok cenderung akan mereduksi kemungkinan terjadinya ketidaksetujuan atau ketegangan di dalam kelompok. Lebih jauh lagi, pemimpin tersebut dapat menjaga hukum dan ketertiban dalam kelompok, dan menjamin bahwa tidak ada anggota kelompok yang melanggar norma kelompok.

Ditinjau dari perspektif Islam, maka kepemimpinan dipandang sebagai kewajiban kelompok. Oleh sebab itu Islam memandang masalah kepemimpinan sebagai upaya untuk menjaga eksistensi kelompok, sebagaimana sebuah organisasi juga harus memiliki tujuan dan sasaran. Lebih jauh lagi, posisi kepemimpinan didalam kelompok bukan saja akan memperkuat kegiatan para anggota, tetapi juga akan memenuhi dan menjamin keperluan pribadi dan kelompok yang ada di dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan aktivitas atau kegiatan, suatu hal yang bersifat dinamis, yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau leader. Apabila kepemimpinan menyangkut aktivitasnya, maka pemimpin berhubungan dengan person atau orangnya, orang yang memimpin atau orang yang menjalankan kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dalam suatu usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi Struktur Design dan Aplikasi*, (Jakarta: Arcan, 1994)
- Laurie J. Mullins, *Management and Organisational Behavior*, 7th Edition, (Essex: Pearson Education Limited, 2005)
- Achua, F., Christopher, Lussier, N., Robert, *Effective Leadership*. Printed in Canada, 2010
- <http://community.siutao.com/showthread.php/1684-Leadership-Teori-Kepemimpinan>
- http://www.iluvislam.com/v1/readarticle.php?article_id=1433
- M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002)
- Tati Rosmiati (ed), *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), edisi ke-2, h.

BAB VI

ETOS KERJA DALAM ORGANISASI

A. Pendahuluan

Kata *ethos* berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Menurut Anoraga, etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu – individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Dalam bahasa Arab, kerja disebut *amila*. Menurut Abdul Aziz, di dalam kitab suci Al-qur'an terdapat 620 kata *amila* (kerja) dengan segala bentuknya. Hal itu menunjukkan bahwa masalah kerja harus mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dari setiap umat manusia.

B. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja ialah suatu sikap jiwa seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan perhatian yang penuh. Maka pekerjaan itu akan terlaksana dengan sempurna walaupun banyak kendala yang harus diatasi, baik karena motivasi kebutuhan atau karena tanggungjawab yang tinggi. Etos kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja, sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan, cara kerja dan hakikat bekerja. Sebagai manusia, kita diwajibkan untuk berusaha dalam menggapai apa yang kita inginkan. Kewajiban sebagai manusia berusaha dan berdoa, serta mengharap rahmat Allah swt. Allah akan memberikan karunia sesuai dengan usaha seseorang dan doa yang tulus.

Dalam kehidupan sehari – hari sebagai umat islam selain diperintahkan untuk beribadah, Allah memerintahkan untuk berusaha. Bekerja adalah melakukan suatu kegiatan demi mencapai tujuan, selain mencari rezeki namun juga cita – cita. Dalam bekerja diwajibkan memilih pekerjaan yang baik dan halal, karena tidak semua pekerjaan itu di ridhai Allah.

Dalam Al-Quran sudah jelas tentang pekerjaan yang baik dan bagaimana kita memperoleh rezeki dengan cara yang diridhoi Allah. Pada zaman sekarang manusia berlomba – lomba memenuhi kebutuhannya dengan bekerja keras untuk mendapatkan yang diinginkan. Sebagai umat – Nya, diwajibkan mengembangkannya dengan baik dan hati – hati.

Dalam bekerja, setiap pekerja muslim/muslimah hendaknya sesuai dengan etika islam, yaitu:

1. Melandasi setiap kegiatan kerja semata – mata ikhlas karena Allah serta untuk memperoleh ridho – Nya. Pekerjaan yang halal bila dengan niat ikhlas karena Allah tentu akan mendapatkan pahala ibadah
2. Mencintai pekerjaannya. Karena pekerja yang mencintai pekerjaannya, biasanya dalam bekerja akan tenang, senang, bijaksana dan akan meraih hasil kerja yang optimal
3. Mengawali setiap kerjanya dengan ucapan basmalah
4. Melaksanakan setiap kegiatan kerjanya dengan cara yang halal
5. Tidak (haram) melakukan kegiatan kerja yang bersifat mendurhakai Allah
6. Tidak membebani diri, alat – alat produksi dan hewan pekerja dengan pekerjaan – pekerjaan di luar batas kemampuan

1. Unsur – unsur semangat kerja

Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawab nya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja.

a) Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga

selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

1. Kehadiran pegawai di tempat kerja
2. Ketepatan pegawai datang/pulang kerja
3. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan.

Tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur melalui :

1. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di instansi.
2. Kepatuhan pegawai terhadap intruksi yang datang dari atasan.
3. Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Menggunakan dan memelihara peralatan

b) Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain.⁹³ Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.⁹⁴ Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

Untuk mengukur tingkat kerjasama digunakan kriteria sebagai berikut:

⁹³ Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1975), h. 51

⁹⁴ Pariata Westra *Administrasi Perusahaan Negara*..., h. 49

1. Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.
2. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain.
5. Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. **Tanggung jawab**

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.⁹⁵

Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui:

1. Dapat dituntut atau dipersoalkan. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
2. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
3. Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaikbaiknya.
4. Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu.⁹⁶

Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.⁹⁷ Dari pendapat

⁹⁵ Pariata Westra *Administrasi Perusahaan Negara*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 1975), h. 91

⁹⁶ Slamet Saksosno, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kamisius, 1988), h. 133

tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti ketrampilan, disiplin, sikap dan mental, etika kerja, motivasi kerja, kesehatan, penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, manajemen dan berprestasi.⁹⁸

C. Manfaat Etos Kerja dalam Dunia Kerja

Peran etos kerja dalam mensukseskan karier seseorang ini sendiri akibat adanya hubungan yang begitu erat antara etos kerja dengan orientasi masa depan, sikap menghargai waktu, sederhana dan hemat serta adanya persaingan yang sehat. melihat hubungan-hubungan erat yang berkaitan tersebut, maka akhirnya bukan menjadi hal yang aneh jika etos kerja memiliki peran yang cukup penting dalam rangka menggapai kesuksesan. Sehingga akan lebih baik jika semua orang mampu menumbuhkan etos kerja yang tinggi. beberapa manfaat etos kerja yang dapat diperoleh diantaranya:

1. Menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Ketika dalam lingkungan kerja yang telah membudayakan etos kerja yang tinggi maka pastinya semua yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut akan memberikan tanggung jawabnya dengan baik. segala tugas dan pekerjaan yang dilakukan pun pastinya juga bisa tepat waktu. Sehingga ketika semua orang telah melakukan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target, maka suasana kerja pun akan terasa sangat nyaman.

2. Dapat menciptakan kekompakan dalam bekerja.

3. Bisa dibayangkan saat bekerja dengan orang lain, yang satu memiliki etos kerja yang tinggi sementara satunya lagi malas-malasan. Jika hal ini merupakan sebuah tugas kelompok yang

⁹⁷ Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, 1985), h. 21

⁹⁸ Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia...*, h. 139

mebutuhkan suatu kerja sama, maka pastinya pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. sebaliknya jika semua anggota memiliki etos kerja yang sama-sama tinggi, maka bisa dipastikan kelompok kerja tersebut bisa kompak dan harmonis, dan secara otomatis pekerjaan pun akan selesai dengan baik dengan hasil yang memuaskan.

4. Dapat meningkatkan kerjasama.

Ketika semua orang memiliki etos kerja yang sama-sama tinggi, maka semuanya pasti akan sama-sama menyelesaikan tugasnya dan baik. mereka akan menyadari tanggung jawabnya masing-masing dengan sangat baik. sehingga tidak akan ada lagi yang namanya saling menggantungkan oran lain, sementara satunya malah leha-leha. Sehingga jika semua orang memiliki etos kerja yang tinggi, bukan hal yang mustahil akan dapat meningkatkan kerjasama antar pekerja.

5. Meningkatkan produktifitas bukan menjadi hal yang mustahil jika suatu produktifitas akan meningkat tatkala semua pekerjanya memiliki etos kerja yang tinggi. karena dengan memiliki etos kerja yang tinggi, maka masing-masing pekerja akan sangat bergairah dalam bekerja, bekerja keras, bertanggung jawab, bersemangat dan saling berlomba-lomba untuk menghasilkan segala sesuatunya dengan maksimal serta tepat waktu.

1. Q.S. Al – Mujadilah ayat 11

وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا بِيَدِكُمْ
لَكُمْ لِيَفْ سِحْفًا فَسِحُّوا الْمَجْلِسِ فَتَسْحُوا كَمَا قِيلَ إِذَا آمَنُوا الَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

"Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan."

(Hai orang – orang yang beriman, apabila dikatakan kepada kalian, “Berlapang – lapanglah) berluas – luaslah (dalam majelis) yaitu majelis tempat Nabi saw. berada, dan majelis zikir sehingga orang – orang yang datang kepada kalian dapat tempat duduk. Menurut suatu qiraat lafal al – majaalis dibaca al – majlis dalam bentuk mufrad (maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untuk kalian) disurga nanti. (Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kalian”) untuk melakukan shalat dan hal – hal lainnya yang termasuk amal – amal kebaikan (maka berdirilah) menurut qiraat lainnya kedua – duanya dibaca fansyuzuu dengan memakai harakat damah pada huruf syinnya (niscaya Allah akan meninggikan orang – orang yang beriman di antara kalian) karena ketaatannya dalam hal tersebut (dan) Dia meninggikan pula (orang – orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat) di surga nanti. (Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kalian kerjakan)

Penjelasan:

Ilmu disini tidak terbatas pada ilmu-ilmu agama atau keakhiratan saja, tetapi menyangkut ilmu – ilmu keduniawian. Apapun ilmu yang dimiliki seseorang bila ilmu itu bermanfaat bagi dirinya dan orang lain maka akan menjadi pusaka bagi pemiliknya, selain amal jariyah dan amal shaleh. Allah akan meninggikan orang – orang yang berilmu beberapa derajat sesuai dengan yang Allah berikan kepadanya berupa ilmu dan iman.

D. Sikap Kerja Keras

Sikap kerja keras dan berusaha untuk mengubah nasib, rajin, dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan merupakan anjuran dan kewajiban bagi insan yang beragama Islam. Agama merupakan motivasi dan sumber gerak serta dinamika dalam mewujudkan etos kerja. Islam menyuruh manusia untuk bekerja dan mengubah nasibnya sendiri. Manusia wajib berusaha dan berikhtiar untuk mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan masing-masing. Memang hanya manusia yang mau berusaha, bekerja keras, dan sungguh-sungguh yang akan meraih prestasi, baik kesuksesan hidup di dunia maupun di

akhirat. Ada beberapa sikap mental yang mencerminkan sikap ini antara lain:

1. Proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Ar Ra'ad ayat 11 berbunyi: *Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."*
2. Memulai suatu pekerjaan dengan setelah sempurna dalam pikiran. Kegiatan seperti ini kegiatan yang mengacu kepada visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa pekerjaan tersebut tergantung niat masing-masing. Usaha itu akan dipengaruhi kesungguhan mengerjakan dan niatnya.
Dengan keterangan ayat diatas maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme dan optimisme yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.
3. Selesai mengerjakan suatu pekerjaan beralihlah kepada yang lain
Kita harus selalu mengatur waktu untuk mengerjakan pekerjaan sehingga tidak ada waktu yang terbuang, membuat nilai waktu itu maksimal, baik untuk urusan dunia ataupun akhirat. Karena waktu itu laksana pedang apabila kita tidak menggunakannya ia akan memotong kita tanpa menunggu, waktu tak pernah berhenti.

4. Mewujudkan Sinergi, saling bekerjasama mencapai tujuan.

Kejelekan yang terorganisir bisa mengalahkan kebaikan yang tidak terorganisir. Itu rahasia mengapa Rasulullah mendidik umat untuk selalu berjamaah dalam sholat. Kerjaan yang berat bila digotong bersama-sama akan menjadi ringan, pekerjaan yang susah akan menjadi mudah.

5. Sibuk memperbaiki diri sendiri, tidak memiliki waktu untuk mencela orang lain.

Dalam Islam setiap perbuatan manusia mempunyai nilai positif bagi kehidupan manusia. Karena itu setiap muslim tatkala melakukan kegiatan, harus ada nilai tambah yang bermanfaat, baik bagi dirinya ataupun orang lain. Inilah yang dinamakan amal shaleh. Ratusan kali Al Qur'an mengulang-ulang kalimat amal shaleh, hal ini menunjukkan betapa kerja keras mendapatkan perhatian yang sangat penting bagi kehidupan setiap muslim.

Al Qur'an menggambarkan bahwa manusia memiliki peran besar yang dapat membawa kebangkitan dan keruntuhan jalannya sejarah. Peran penting ini didasari karena manusia memiliki unsur-unsur yang menyatu luar dan dalam sehingga perubahan sejarah dan kehidupan manusia sendiri berada dipundaknya. Unsur luar adalah jasmani dan bentuk lahiriah, sedangkan unsur dalam adalah perpaduan antara pandangan hidup, tekad, kehendaknya. Meskipun kedua unsur itu harus sama mendapat pembinaan, namun Al Qur'an menekankan bahwa unsur dalam harus dapat perhatian lebih.

Berdasarkan ayat ini, keberhasilan atau kegagalan tergantung pandangan hidup yang dimilikinya. Ada yang terbatas, sempit dan sementara namun ada juga yang luas dan jauh kedepan. Bagi muslim diajarkan untuk memiliki pandangan hidup yang mendunia dan berwawasan keakhiratan.

2. Q.S Al – ‘Ankabut ayat 69

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

“Dan orang – orang yang berjihad untuk (mencari keridhoan) Kami, Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan – jalan Kami. Dan sungguh Allah beserta orang – orang yang berbuat baik.”

Dan orang – orang yang mengerahkan usaha mereka dan menanggung kesulitan untuk memenangkan agama Kami, maka Kami pasti akan menambahkan petunjuk kepada kebaikan dan sesungguhnya Allah bersama orang – orang yang berbuat baik. Dia menolong mereka. Dan Allah Maha Mengetahui.

Siapa saja yang bersungguh – sungguh dan bersemangat dalam menuntut ilmu maka akan sampai kepadanya petunjuk dan pertolongan untuk mendapatkan apa yang dia inginkan. Dan Allah akan memudahkan baginya perkara ilmu, karena menuntut ilmu termasuk jihad fiisabiillah. Mencari ilmu merupakan salah satu di antara dua jihad, dimana dia tidak ada yang melakukannya kecuali manusia – manusia pilihan, yang pertama yaitu jihad dengan ucapan dan lisan kepada kaum kafir dan munafik, jihad untuk berusaha mengajarkan agama dan membantah orang – orang yang menyelisih yang hak, sedangkan yang kedua adalah jihad fisik .

3. Q.S Al – Qashash ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ التَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

(Dan carilah) upayakanlah (pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepada kalian) berupa harta benda (kebahagiaan negeri akhirat) seumpamanya kamu menafkahkanya di jalan ketaatan kepada Allah (dan janganlah kamu melupakan) jangan kamu lupa (bagianmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada mu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang – orang yang berbuat kerusakan.

Allah telah menyediakan apa saja yang kita butuhkan di dunia maupun diakhirat, tinggal tergantung kita saja sebagai hamba – Nya tentang bagaimana cara mencari dan menyikapi apa yang telah diberikan kepada manusia. Dan Allah memerintahkan bahwasanya kita selaku umat tidak membuat kerusakan dimuka bumi. Karena sesungguhnya Allah tidak menyukai orang – orang yang berbuat kerusakan. Tidakkah Allah memerintahkannya untuk bersedekah sehingga hartanya habis tanpa bersisa, bahkan sisihkanlah hartamu untuk akhirat.

4. QS. Al – Jumu'ah ayat 9 – 10

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ
ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ . فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ
فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ .

“Wahai orang – orang yang beriman! Apabila telah diseru untuk melaksanakan shalat pada hari Jum’at, maka segeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkan jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak – banyak agar kamu beruntung.”

(Hai orang – orang yang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat pada hari jum’at, maka bersegeralah kalian) yakni cepat – cepatlah kalian berangkat (untuk mengingat Allah) yakni shalat (dan tinggalkanlah jual beli) tinggalkanlah transaksi jual beli itu. (Yang demikian itu lebih baik bagi kalian jika kalian mengetahui) bahwasanya hal ini lebih baik, maka kerjakanlah.

Berisi seruan Allah swt. terhadap orang – orang beriman atau umat islam yang telah memenuhi syarat – syarat sebagai mukalaf untuk melaksanakan shalat Jum’at. Agar dapat melaksanakan shalat Jum’at umat islam siwajibkan untuk meninggalkan segala pekerjaannya, seperti menuntut ilmu dan berjual beli. Umat islam yang memenuhi urusan Allah swt. tersebut tentu akan memperoleh banyak hikmah.

Umat islam yang telah selesai menunaikan shalat di perintah Allah swt. untuk berusaha atau bekerja agar memperoleh karunia – Nya. karunia Allah swt. itu antara lain: ilmu pengetahuan, harta benda, jabatan, kesehatan, kekuatan, kedamaian dan kesejahteraan.

Mengacu kepada Q.S Al – Jumu'ah: 9 – 10, umat islam diperintah oleh agamanya agar senantiasa berdisiplin dalam menunaikan ibadah wajib, seperti shalat dan selalu giat berusaha atau bekerja sesuai dengan nilai – nilai islam. Termasuk kedalam kerja yang islami antara lain: belajar secara sungguh – sungguh, bekerja keras dan berkarya secara produktif sehingga dapat mendorong keadaan kearah yang lebih maju.

1. CARA MENUMBUHKAN ETOS KERJA

Setiap negara memiliki etos kerja masing-masing, menurut **Jansen H. Sinamo** cara menumbuhkan etos kerja sebagai berikut:

- a) Kerja sebagai rahmat (Aku bekerja tulus penuh rasa syukur).
- b) Kerja adalah amanah (Aku bekerja penuh tanggung jawab).
- c) Kerja adalah panggilan (Aku bekerja tuntas penuh integritas).
- d) Kerja adalah aktualisasi (Aku bekerja keras penuh semangat).
- e) Kerja adalah ibadah (Aku bekerja serius penuh kecintaan).
- f) Kerja adalah seni (Aku bekerja cerdas penuh kreativitas).
- g) Kerja adalah kehormatan (Aku bekerja penuh ketekunan dan keunggulan).
- h) Kerja adalah pelayanan (Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati).

Cara – cara menumbuhkan etos kerja diantaranya:

1. Merancang masa depan dengan sikap optimis
 - a. Melakukan kegiatan – kegiatan untuk mewujudkan masa depan tersebut
 - b. Fokus terhaap masa depan, tidak terganggu dengan yang lainnya
2. Menumbuhkan sifat tanggung jawab
 - a. Menghadapi semua masalah dengan usaha yang keras untuk mencari solusinya
 - b. Berhenti menyalahkan orang lain dan mengoreksi diri
 - c. Berhenti mengeluh dan segera bergerak untuk menggerakkan diri

3. Bekerja keras, teliti dan menghargai waktu
 - a. Tidak tergesa – gesa
 - b. Memegang teguh prinsip bahwa waktu itu sangat berharga dan tidak bisa berulang lagi
4. Memiliki semangat kompetensi dan bersaing secara jujur dan sehat
5. Hemat dan sederhana
6. Tumbuhkanlah kesadaran bahwa bekerja adalah merupakan ibadah, amanah dan rahmat Allah swt

2. CIRI – CIRI ETOS KERJA

Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri etos kerja:

Kecanduan terhadap waktu.

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Ia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan ia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

Memiliki kejujuran. Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.

Memiliki komitmen. Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.

Kuat pendirian (konsisten). Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

Ciri – ciri etos kerja dalam Islam di antaranya:

a) Menghargai waktu

Salah satu esensi etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Bagi mereka yang memiliki etos kerja, waktu adalah kekuatan.

b) Ikhlas

Merupakan salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islami itu adalah niali keikhlasan

c) Jujur dan memiliki komitmen

Komitmen dan jujur merupakan hal yang harus dimiliki seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

d) Istiqomah

Merupakan kemampuan untuk bersikap taat, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko

e) Disiplin

Merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

f) Memiliki sikap percaya diri

Orang yang percaya diri umumnya memiliki sikap berani untuk menyatakan pendapat, mampu menguasai emosinya dan mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh orang lain

g) Kreatif

Seseorang yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

- h) Memiliki jiwa kepemimpinan
Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan memberikan inspirasi teladan bagi orang lain. Sedangkan kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus mengambil peran sehingga keahlian dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya.
- i) Tangguh dan pantang menyerah
Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi segala tantangan dan tekanan.
- j) Memperkaya jaringan silaturahmi
Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat informasi dan menggerakkan kehidupan.
- k) Memiliki semangat perubahan
Seseorang yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mempengaruhi dirinya kecuali dirinya sendiri. Intinya dia mampu menjadi motivasi untuk dirinya sendiri.

3. FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

a. Agama.

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

b. Budaya.

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

c. **Sosial Politik.**

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

d. **Kondisi Lingkungan/Geografis.**

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. **Pendidikan.**

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f. **Struktur Ekonomi.**

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. **Motivasi Intrinsik Individu.**

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

4. ASPEK – ASPEK ETOS KERJA

Menurut Sinamo (2005), setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam

sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sansekerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu: Sinamo (2005)

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan menjadi delapan aspek etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat. Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.
2. Kerja adalah amanah. Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.
3. Kerja adalah panggilan. Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, I'm doing my best!. Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.
4. Kerja adalah aktualisasi. Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa ada. Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan.
5. Kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam

pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

6. Kerja adalah seni. Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begensi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.
7. Kerja adalah kehormatan. Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Sinamo mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.
8. Kerja adalah pelayanan. Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Anoraga (2009) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasari seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
2. Bekerja adalah suatu berkat Tuhan.
3. Bekerja merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
4. Bekerja merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
5. Bekerja merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Dalam tulisannya, Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua

alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu :

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Dari berbagai aspek yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya, sehingga nilai pekerjaannya bukan hanya bersifat produktif materialistik tapi juga melibatkan kepuasaan spiritualitas dan emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Pusat.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*, Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Sinarmo, Jensen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Tasmara, K. H Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1975),
- Pariata Westra *Administrasi Perusahaan Negara...*,
- Slamet Saksosno, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kamisius, 1988)
- Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, 1985)
- .

BIODATA PENULIS

Kianadi, lahir di Palembang pada tanggal 19 Agustus 1971, Pernah menyantiri di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo. Gelar sarjana S-1 dibelajanya dari Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah, jurusan Tafsir Hadis pada tahun 1998. Program S-2 diselesaikan di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2002 dan S-3 diselesaikan pada universitas yang sama pada tahun 2010. Saat ini menjadi Dekan pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Diselesaikan kesibukan mengajar ia menulis buku dan artikel di beberapa jurnal ilmiah serta melakukan penelitian. Tulisan-tulisan yang dipublikasikan antara lain adalah Konsep Jihad Dalam Hadis (artikel pada jurnal al-Falah tahun 2002), Studi al-Birr Dalam al-Qur'an (artikel pada jurnal Inisar tahun 2002), Memahami Konsep Riq Dalam al-Qur'an (artikel pada jurnal Wardah tahun 2004), Dakwah dan Pembangunan Masyarakat Desa (artikel pada jurnal al-Falah tahun 2005), Komunikasi Dakwah Nabi Utul Azmi: Analisis Terhadap Strategi Dakwah Ibrahim as (artikel pada jurnal Wardah tahun 2006), Jurnal Wardah, tahun 2011, Kedudukan Amthal dalam Perspektif al-Qur'an (Memperkuat Pesan Dakwah Iqbal), Jurnal Wardah, tahun 2014, Memahami Pesan Moral al-Qur'an (Studi terhadap konsep Ghorad dalam tafsir al-Mizan), Jurnal Wardah, tahun 2015, Nuansa-nuansa Sastra dalam Tafsir Hamka: Penelitian tahun 2015, Komunikasi Interpersonal pada Kisah Ibrahim: Penelitian tahun 2016, Metode Tafsir Sastra dalam Perspektif Hamka (Teladan Tafsir al-Ahsan), Jurnal Kajian al-Qur'an dan Tafsir al-Miwar, tahun 2017, Kepakaran (al-Im) Perspektif al-Qur'an: Penelitian tahun 2017, Amar Mahal Nahi Munkar Menuju Muhammad Asad: Dalam Kitab The Message of The Quran dan Implikasinya terhadap Pemelukannya di Indonesia.

Penerbit dan Perawatan

NoerFikri

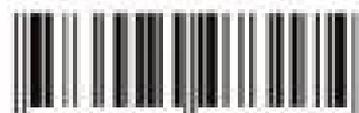
Jl. Mayor Mandi No. 142

Ta. Psa. 0711-266629

E-mail: noerfikri@gmail.com

Palembang - Indonesia

ISBN 978-602-997-357-9



9 786024 473174