

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai ilmu (*science*) merupakan suatu kumpulan pengetahuan yang telah diorganisasikan secara sistematis dan telah diuji kebenarannya melalui percobaan atau pengamatan dengan cermat dan teliti, sedangkan pengetahuan sendiri merupakan keseluruhan fakta-fakta, nilai-nilai, asas-asas dan keterangan-keterangan yang diperoleh melalui belajar, penelaahan, ilham, intuisi serta pengalaman. Pengetahuan juga bias disebut sebagai ilmu apabila memenuhi beberapa syarat, diantaranya mempunyai objek pengenalan, metode, sistematika dan bersifat umum.¹

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsure-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.²

Manajemen sebagai seni, antara ilmu dan seni itu saling berkesinambungan, karena seni merupakan

¹ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2013, h.

2.

²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, Edisi Revisi, h. 9.

pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan, hal ini dapat diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen.³

B. Pengetahuan Manajemen Syariah

1. Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*)

a. Pengertian Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*)

Sebagai langkah awal untuk memberikan pemahaman dalam manajemen pengetahuan (*knowledge Management*) diperlukan peninjauan berbagai literatur. Para pakar dan ahli mengkonsepsikan formulasi definisi satu sama lain berbeda-beda, hal tersebut karena perbedaan sudut pandang dari masing-masing pihak. Konsep dan definisi pengetahuan antara lain dikemukakan oleh:

1) Davidson dan Philip Voss (2002)

Manajemen pengetahuan sebagai system yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman dan kreatifitas para staff nya untuk perbaikan usaha.

³ G.R Terry dan L.W Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009, h. 2.

2) Batgerson (2003)

Manajemen pengetahuan merupakan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan.

3) De Long dan Seemann (2000)

Manajemen pengetahuan digambarkan sebagai pengembangan alat, proses, sistem, struktur, dan kultur yang secara implisit meningkatkan kreasi, penyebaran dan pemanfaatan pengetahuan yang penting bagi pengambilan keputusan.⁴

b. Konsep Manajemen Syari'ah

Islam sebagai suatu sistem hidup yang sempurna tentu saja memiliki konsep pemikiran tentang manajemen. Kesalahan kebanyakan dari kaum muslimin dalam memahami konsep manajemen dari sudut pandang Islam adalah karena masih mencampuradukan antara ilmu manajemen yang bersifat teknis (uslub) dengan manajemen sebagai aktivitas. Kerancuan ini akan mengakibatkan kaum muslimin susah membedakan mana yang boleh diambil dari perkembangan ilmu manajemen saat ini dan manayang tidak.

⁴ Ismail Nawawi, *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2012, cet.1, h.2.

Menurut Karebet dan Yusanto (2002), syari'ah memandang manajemen dari dua sisi, yaitu manajemen sebagai ilmu dan manajemen sebagai aktivitas. Sebagai ilmu, manajemen dipandang sebagai salah satu dari ilmu umum yang lahir berdasarkan fakta empiris yang tidak berkaitan dengan nilai, peradaban (hadharah) manapun. Namun sebagai aktivitas, maka manajemen dipandang sebagai sebuah amal yang akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT, sehingga ia harus terikat pada aturan syara', nilai dan hadharah Islam. Manajemen Islami (syariah) berpijak pada aqidah Islam. Karena aqidah Islam merupakan dasar Ilmu pengetahuan atau tsaqofah Islam.

1) Manajemen Sebagai ilmu

Sebagai ilmu, manajemen termasuk sesuatu yang bebas nilai atau berhukum asal mubah. Konsekuensinya, kepada siapapun umat Islam boleh belajar. Berkaitan dengan ini, kita perlu mencermati pernyataan Imam Al Ghazali dalam kitabnya Ihya Ulumuddin, Bab Ilmu. Beliau membagi ilmu dalam dua kategori ilmu berdasarkan takaran kewajiban yaitu:

- a) Ilmu yang dikategorikan sebagai fardhu 'ain, yakni yang termasuk dalam golongan ini adalah ilmu-ilmu tsaqofah bahasa Arab, sirah

nabawiyah, Ulumul Qur'an, Ulumul hadits, Tafsir, dan sebagainya.

- b) Ilmu yang terkategori sebagai fardhu kifayah, yaitu ilmu yang wajib dipelajari oleh salah satu atau sebagian dari kaum muslimin. Ilmu yang termasuk dalam kategori ini adalah ilmu-ilmu kehidupan yang mencakup ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan, diantaranya seperti ilmu kimia, biologi, fisika, kedokteran, pertanian, teknik dan manajemen.

2) Manajemen Sebagai Aktivitas

Dalam ranah aktivitas, Islam memandang bahwa keberadaan manajemen sebagai suatu kebutuhan yang tak terelakkan dalam memudahkan implementasi Islam dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat. Implementasi nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah berpikirdan kaidah amal dalam kehidupan. Sebagai kaidah berpikir, aqidah dan syari'ah difungsikan sebagai asas dan landasan pola pikir. Sedangkan sebagai kaidah amal, syariah difungsikan sebagai tolok ukur (standar) perbuatan.

Karenanya, aktivitas manajemen yang dilakukan haruslah selalu berada dalam koridor syariah. Syariah harus menjadi tolok ukur aktivitas

manajemen. Senafas dengan visi dan misi penciptaan dankemusliman seseorang, maka syariahlah satu-satunya yang menjadi kendali amal perbuatannya. Hal iniberlaku bagi setiap Muslim, siapa pun, kapan pun dan di mana pun. Inilah sebenarnya penjabaran darikaidah ushul yang menyatakan "al aslu fi al-af'al attaqoyyadu bi al-hukmusy syar'i", yakni hukum asal suatu perbuatan adalah terikat pada hukum syara yang lima, yakni wajib, sunah, mubah, makruh danharam.⁵

2. Manfaat dan Tujuan Pengetahuan Manajemen

a. Manfaat pengetahuan manajemen

Dari pembahasan mengenai pengetahuan manajemen, keuntungan dan manfaat dari penggunaan pengetahuan manajemen sangat beragam dan cukup banyak antara lain:

- 1) Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan
- 2) Meningkatkan kualitas penanganan pelanggan
- 3) Mempercepat respon terhadap isu-isu bisnis yang penting.
- 4) Meningkatkan keterampilan karyawan.
- 5) Meningkatkan produktifitas
- 6) Meningkatkan profit.
- 7) Berbagi praktek-praktek terbaik.

⁵<http://emp905.weblog.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/4017/2014/06/-Manajemen-Syariah-Pertemuan-2.pdf>.dibrowsing pada hari selasa 18 April 2016 pada pukul 13.50.

- 8) Mengurangi biaya.
- 9) Meningkatkan kolaborasi dalam perusahaan.
- 10) Cara kerja yang lebih baik.
- 11) Meningkatkan pangsa pasar.
- 12) Menciptakan peluang-peluang bisnis baru.
- 13) Menyempurnakan pengembangan produk baru.
- 14) Sistem retensi karyawan lebih baik.
- 15) Meningkatkan mutu, produk dan layanan.

Namun dari sekian banyak keuntungan yang ditawarkan oleh pengetahuan manajemen, penelitian dari Anantatmula (2005), menyimpulkan bahwasalah atau manfaat yang diharapkan oleh perusahaan (organisasi profit) dari hasil implementasi pengetahuan manajemen adalah:

- 1) Meningkatkan kolaborasi dalam perusahaan.
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan.
- 3) Meningkatkan mutu, produk, dan layanan.⁶

Apabila ditelusuri lebih jauh, misi utama pengetahuan manajemen pada dasarnya adalah:

- 1) *Pertama*, untuk mengembangkan system yang lebih baik dalam rangka menciptakan, menangkap, dan menyebarkan pengetahuan didalam organisasi.

⁶ Paul L. Tobing, *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur, dan Implementasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007, cet.1, h.38-39.

- 2) *kedua*, menumbuhkan kesadaran bahwa *know-how* akumulasi keterampilan melaksanakan pekerjaan dapat ditambahkan dengan signifikan terhadap nilai bisnis.⁷

b. Tujuan Pengetahuan Manajemen

Tujuan dari knowledge management adalah meningkatkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan proses inti lebih efisien. Davenport et.al (1988) dalam Cut Zurnali (2008) menjelaskan sasaran umum dari sistem knowledge management dalam praktik adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan knowledge: Knowledge diciptakan seiring dengan manusia menentukan cara baru untuk melakukan sesuatu atau menciptakan know how. Kadang-kadang knowledge eksternal dibawa ke dalam organisasi/institusi;
- 2) Menangkap knowledge: Knowledge baru diidentifikasi sebagai bernilai dan direpresentasikan dalam suatu cara yang masuk akal dan dapat dicerna;
- 3) Menjaring knowledge: Knowledge baru harus ditempatkan dalam konteks agar dapat ditindaklanjuti. Hal ini menunjukkan kedalaman manusia (kualitas

⁷ Ismail Nawawi, *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2012, h.13.

tacit) yang harus ditangkap bersamaan dengan fakta explicit;

- 4) Menyimpan knowledge: Knowledge yang bermanfaat harus dapat disimpan dalam format yang baik dalam penyimpanan knowledge, sehingga orang lain dalam organisasi dapat mengaksesnya atau menggunakannya;
- 5) Mengolah knowledge: Sebagaimana sebuah perpustakaan (library), knowledge harus dibuat up-to-date. Hal tersebut harus di review untuk menjelaskan apakah knowledge tersebut relevan atau akurat.
- 6) Menyebarkan knowledge: Knowledge harus tersedia dalam format yang bermanfaat untuk semua orang atau anggota dalam organisasi yang memerlukan knowledge tersebut, di mana pun dan tersedia setiap saat.⁸

3. Faktor Pendukung Manajemen Pengetahuan

Dalam suatu organisasi, baik bisnis maupun organisasi public, implementasi manajemen pengetahuan didukung berbagai faktor, sebagai pendukung keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor pendukung manajemen pengetahuan tersebut adalah:

⁸ Ismail Nawawi, *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*, h.85.

a. Manusia

Disamping sebagai sumber pengetahuan (*knowledge*) manusia pada hakekatnya juga merupakan pelaku dari proses-proses yang ada dalam *Knowledge Management*. Jika proses *knowledge sharing/transfer* dan *knowledge creation* tidak dapat berjalan, maka persoalan utamanya adalah karena tidak adanya kemauan dan kemampuan manusia untuk melakukannya. Semua proses tersebut dapat berjalan, selama manusia memang terdorong untuk melakukannya, walaupun tanpa bantuan teknologi.

b. *Leadership* (kepemimpinan)

Peran yang sangat kritis yang harus dijalankan oleh pemimpin adalah membangun visi yang kuat, yaitu visi yang dapat menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai visi tersebut.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok yang berkaitan dengan tugasnya. Dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur terpenting, yaitu: pimpinan, bawahan (pengikut) dan pembagian kekuasaan atau *power*.⁹

Kepemimpinan dalam Islam memiliki karakteristik pertengahan, yang dibekali dengan

⁹ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 161.

kemampuan teknis psikologi kemanusiaan dalam mengatur pegawai. Ia bukanlah kepemimpinan arogan atau bertindak sewenang-wenang, dan juga kepemimpinan lemah dan lentur. kepemimpinan yang dimaksud disini adalah kepemimpinan yang meletakkan segala persoalan secara proporsional, dan selalu menghadirkan solusi.¹⁰

c. Teknologi

Perkembangan teknologi informasi (TI) yang sudah merasuk kesemua aspek kegiatan manusia membuat penggunaan teknologi informasi menjadi salah satu *enabler* dari *Knowledge Management*. Perkembangan TI membuat semakin banyak proses yang diotomatisasi dan juga semakin banyak pekerja yang menghabiskan waktunya di depan komputer baik untuk melakukan pekerjaan analisis, mengeksekusi proses bisnis maupun untuk berkomunikasi.

d. Organisasi

Organisasi berkaitan dengan penangan aspek operasional dari aset-aset pengetahuan termasuk fungsi-fungsi, proses, struktur organisasi formal dan informal, ukuran dan indikator pengendalian, proses penyempurnaan, dan rekayasa proses bisnis.

¹⁰ Ahmad Sinn Abu Ibrahim, *Manajemen Syariah- sebuah kajian historis dan kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008, h.244.

e. *Learning* (Pembelajaran Organisasi)

Yang mempunyai aktifitas, yaitu penyelesaian masalah secara sistematis, penguji cobaan pendekatan baru, belajar dari pengalaman masa lalu, belajar dari praktik yang terbaik, dan transfer pengetahuan secara cepat dan efisien keseluruh organisasi.¹¹

4. Dampak dan Tantangan Penerapan KM Terhadap Organisasi dan Sosial

a. Dampak penerapan manajemen pengetahuan (knowledge management)

Penerapan knowledge management menjadi salah satu alat bagi perusahaan dalam mendorong kemajuan bisnis di dalam industrinya. Pengetahuan yang terlahir dari proses bisnis sehari hari baik dari luar maupun dalam organisasi perusahaan menjadi elemen yang mutlak ada di dalamnya. Karyawan sebagai pemain utama diharapkan untuk tetap fleksibel terhadap pengetahuan yang dimiliki dan telah diterapkan. Selain itu juga karyawan perlu lebih membuka diri dan merubuhkan pagar-pagar yang mengelilinginya sehingga membentuk suatu organisasi yang terbuka akan pendapat dan masukan. Dampak penerapan *knowledge management* adalah:

¹¹ Paul L. Tobing, *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur, dan Implementasi*, h.28-32.

- 1) Dengan menerapkan prinsip *sharing* dan *learning* di dalam *knowledge management* maka akan terasa kedekatan sosial di dalam organisasi. Karyawan akan terbiasa untuk saling berbagi pengetahuan dalam berbagai hal baik yang berhubungan maupun di luar dari pekerjaan.
 - 2) Penggunaan *knowledge management* juga membentuk karyawan, organisasi dan perusahaan untuk menjadi creator yang terus menciptakan ide-ide inovatif yang baru dan orisinal.
 - 3) Dengan penerapan *knowledge management* maka organisasi akan membentuk *knowledge workers* atau pekerja-pekerja pengetahuan yang bekerja dengan, dari dan untuk pengetahuan yang dimiliki bagi kemajuan diri, organisasi dan perusahaan.
- b. Tantangan penerapan manajemen pengetahuan (*knowledge management*)

Seiring dengan semakin berkembangnya zaman, sekiranya terdapat beberapa tantangan utama yang dapat dihadapi KM di masa depan. Tantangan tersebut dapat terjadi pada:

- 1) Orang-orang yang terkait di dalamnya
- 2) Isu-isu kebudayaan yang berkembang dalam perusahaan
- 3) Teknologi yang semakin lama semakin canggih

- 4) Pelaksanaan KM yang terisolasi dari tujuan bisnis
- 5) Penolakan aspek-aspek dinamis konten
- 6) Pencondongan pada kuantitas yang banyak dibandingkan pada kualitas

Dalam menerapkan *knowledge management* perusahaan akan menemukan tantangan dimana

- 1) Adanya penolakan akan perubahan yang terjadi akibat penggunaan *knowledge management*.
- 2) Kesulitan untuk menggerakkan karyawan yang sudah berada dalam *comfort zone* akan menjadi kendala. Sering kali terjadi di dalam perusahaan, karyawan enggan menggunakan *knowledge management* karena merasa tidak ada untungnya baginya atau merasa tidak akan membawa dampak apa-apa bagi dirinya.
- 3) Adanya rasa kurang percaya antar karyawan yang terkadang diawali oleh kerasnya kompetisi antar unit.

Ketiga hal ini perlu terus diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan melalui pembinaan yang tepat bagi tiap individu agar nilai-nilai tinggi yang diharapkan dari penerapan *knowledge management* dapat tetap mengalir dan tumbuh di dalam organisasi dan sosial perusahaan. Masih banyak lagi tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan dalam penerapan *knowledge*

management. Kesiapan perusahaan juga menjadi tantangan tersendiri dalam menanggapi segala macam kemungkinan yang dapat menghambat penerapan *knowledge management*.¹²

C. Manajemen Berbasis Syari'ah

1. Pengertian Manajemen Dalam Islam

Dalam bahasa Arab manajemen disebut dengan *idarah*. Kata *idarah* diambil dari kata *adartasy-syai'* dalam *Elias' Modern Dictionary English Arabic* kata *management* (inggris) sepadan dengan kata *tadbir, idarah, siyasa* dan *qiyadah* dalam bahasa Arab. *Tadbir* merupakan bentuk masdar dari kata kerja *dabbara, yudabbiru, tadbiran*. jadi *tadbir* berarti penertiban, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan.¹³

Sedangkan secara istilah, Muhammad Abdul Jawwad memberikan pengertian bahwa manajemen adalah aktifitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang dilakukan oleh seseorang sehingga dia mampu mengurutkan, menata dan merapikan hal-hal yang ada disekitarnya, mengetahui serta menjadikan hidupnya selalu selaras dan serasi dengan yang lainnya.

¹²<http://allan711.blogspot.com/2010/10/dampak-dan-tantangan-penerapan-km.html>, diambil pada hari senin, 11 april 2016 pukul 19.20.

¹³ Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, Yogyakarta: Ekonisia, 2005, h. 13.

Al-Qur'an juga terdapat penjelasan mengenai manajemen, yaitu pada QS Ash-Shaff ayat 4, sebagai berikut:

□ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرصُوصًا

(٤)

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”(QS Ash-Shaff: 4)

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dalam Islam adalah aktifitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang mengandung nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, menata anggota kelompoknya dengan baik serta menerapkan sistem sesuai dengan Al Quran dan sunnah Rosul.

2. Karakteristik dan nilai-nilai Manajemen Syariah

a. Karakteristik manajemen syariah

Diantara karakteristik yang membedakan teori manajemen dalam islam dengan teori lain adalah fokus dan konsen teori islam terhadap segala variabel yang berpengaruh terhadap aktivitas manajemen dalam dan luar organisasi, dan hubungan perilaku individu terhadap faktor-faktor sosial yang berpengaruh. Teori Islam memberikan injeksi moral dalam manajemen, yakni mengatur bagaimana seharusnya individu berperilaku. Tidak ada manajemen dalam Islam kecuali ada nilai atau

etika yang melingkupinya, sebagaimana tidak mungkin membangun masyarakat muslim tanpa didasari dengan akhlak.

Berdasarkan penjelasan tersebut, teori manajemen Islam bersifat *universal* dan komprehensif, dan memiliki karakteristik sebagai berikut:¹⁴

- 1) Manajemen dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat, manajemen merupakan bagian dari sistem sosial yang dipenuhi dengan nilai, etika, akhlak, dan keyakinan yang bersumber dari Islam.
- 2) Teori manajemen islam menyelesaikan persoalan kekuasaan dalam manajemen, tidak ada perbedaan antara pemimpin dan karyawan. Perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggung jawab. Atasan dan bawahan saling bersekutu tanpa ada pertentangan dan perbedaan kepentingan. Tujuan dan harapan mereka adalah sejenis dan akan diwujudkan bersama.
- 3) Pegawai dan karyawan menjalankan pekerjaan mereka dengan keikhlasan dan semangat profesionalisme, mereka ikut berkontribusi dalam menetapkan keputusan, dan taat kepada atasan sepanjang mereka berpihak pada nilai-nilai syari'ah.

¹⁴ Ahmad Sinn Abu Ibrahim, *Manajemen Syariah- sebuah kajian historis dan kontemporer*, h.249.

- 4) Kepemimpinan dalam Islam dibangun dengan nilai-nilai *syura* (musyawarah) dan saling menasehati, dan para atasan bisa menerima kritik dan saran demi kemaslahatan masyarakat publik.

b. Ruang Lingkup (Nilai-Nilai) Manajemen Syari'ah

Adiwarman Karim (2001) mengemukakan ada empat landasan filosofis sistem ekonomi syariah yang menjadi pembeda utama dengan sistem ekonomi konvensional, yaitu:¹⁵

1) Tauhid

Dalam sistem ekonomi syariah tauhid merupakan landasan fundamental, dengan landasan ketauhidan ini segala sesuatu yang ada merupakan ciptaan Allah swt dan hanya Allah pula yang mengatur segala sesuatunya terhadap ciptan-Nya tersebut, termasuk mekanisme hubungan pengaturan rezeki terhadap hamba-hamba-Nya, seperti pemilikannya, cara perolehannya dan pembelanjannya (Tauhid rububiyah). Untuk itu para pelaku ekonomi (manusia) harus mentaati segala kaidah yang telah ditetapkan oleh Allah secara kaffah, termasuk dalam bidang aktivitas perekonomian. Ketaatan tersebut bukan hanya dalam kehidupan

¹⁵<http://definisiwirausahamenurutahli.blogspot.com> diakses pada tanggal 2 mei 2016 pukul 17.00

sosial belaka, tetapi meliputi hal-hal yang bersifat etik dan moral (Tauhid uluhiyyah).

Tauhid mengantarkan manusia pada pengakuan akan keesaan Allah selaku Tuhan semesta alam. Dalam kandungannya meyakini bahwa segala sesuatu yang ada di alam ini bersumber dan berakhir kepada-Nya. Dialah pemilik mutlak dan absolut atas semua yang diciptakannya

2) Keadilan dan keseimbangan

Sistem ekonomi syari'ah memandang keadilan dan keseimbangan merupakan sesuatu hal yang mutlak untuk diamalkan oleh pelaku ekonomi. Perlunya hal ini berulang kali ditegaskan dalam Al-Quran. Keadilan dan keseimbangan merupakan syarat mutlak untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat. Keadilan dan keseimbangan ini harus teraplikasi sedemikian rupa antara anggota masyarakat yang melakukan hubungan ekonomi. Artinya keadilan dan keseimbangan tersebut bukan hanya pada tataran teoritis tetapi juga dalam tataran teknis. Misalnya dua orang melakukan hubungan ekonomi (contohnya penjual-pembeli, pengusaha-pekerja) berada pada tempat yang sejajar dan berkeadilan. Allah menegaskan bahwa Ia sangat mencintai orang-orang yang berlaku adil (QS, 60: 8).

لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ آمَ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَآمَ يُخْرِجُوكُمْ
مِن دِيَارِكُمْ أَن تَبَرُّوهُم وَتُقْسَطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُقْسِطِينَ ۙ ۘ

“Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan Berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangimu karena agama dan tidak (pula) mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang Berlaku adil.” (QS Al-Mumtahanah ayat 8)

3) Kebebasan

Dalam sistem ekonomi syariah, kebebasan merupakan hal pokok. Kebebasan disini dimaksudkan bahwa manusia bebas untuk melakukan aktivitas ekonomi sepanjang tidak ada larangan dari Allah SWT. Dengan demikian pelaku ekonomi dalam sistem ekonomi syariah diberikan keleluasaan untuk berkeaktifitas dan berinovasi dalam mengembangkan kegiatan ekonomi.

Kebebasan yang ada bersumber dari 4 sifat utama yang ada pada diri Rasulullah SAW, yaitu:

- a) Siddiq (jujur)
- b) Amanah (menyampaikan)
- c) Fatanah (dapat dipercaya)
- d) Tabligh (cerdas)

Kehendak bebas (*Free Will*) yakni manusia mempunyai suatu potensi dalam menentukan pilihan-

pilihan yang beragam, karena kebebasan manusia tidak dibatasi. Tetapi dalam kehendak bebas yang diberikan Allah kepada manusia haruslah sejalan dengan prinsip dasar diciptakannya manusia yaitu sebagai khalifah di bumi. Sehingga kehendak bebas itu harus sejalan dengan kemaslahatan kepentingan individu terlebih lagi pada kepentingan umat.¹⁶

4) Pertanggungjawaban

Dalam sistem ekonomi syariah manusia sebagai khalifah pemegang amanah Allah di muka bumi. Dalam melakukan aktivitas (termasuk aktivitas ekonomi) diberikan keleluasaan untuk memilih apa yang terbaik untuk dirinya. Namun demikian sebagai hamba Allah kepadanya akan diminta pertanggungjawaban atas segala sesuatu yang dilakukannya itu.

Tanggung Jawab (*Responsibility*) terkait erat dengan tanggung jawab manusia atas segala aktifitas yang dilakukan kepada Tuhan dan juga tanggung jawab kepada manusia sebagai masyarakat. Karena manusia hidup tidak sendiri dia tidak lepas dari hukum yang dibuat oleh manusia itu sendiri sebagai komunitas sosial. Tanggung jawab kepada Tuhan

¹⁶<http://isnaniaayu.blogspot.co.id/2015/03/makalah-manajemen-syariah.html?m=1> diakses pada tanggal 2 mei 2016 pukul 16.45.

tentunya diakhirat, tapi tanggung jawab kepada manusia didapat didunia berupa hukum-hukum formal maupun hukum non formal seperti sangsi moral dan lain sebagainya.

Dengan empat landasan filosofis tersebut menjadikan sistem ekonomi syari'ah memiliki keistimewaan dibanding dengan sistem ekonomi konvensional. Sistem ekonomi syari'ah tidak memandang manusia sebagai makhluk ekonomi yang mendewakan materi, akan tetapi memandang manusia memiliki fitrah sebagai makhluk yang memiliki kasih sayang. Dengan adanya rasa kasih sayang akan melahirkan perbuatan tolong menolong antar sesama (ta'awun dan takaful). Apalagi manusia memiliki sifat dasar yang senang memberi bantuan kepada orang lain. Allah mengemukakan bahwa orang yang berkasih sayang digolongkan kepada golongan kanan

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ

شَرًّا يَرَهُ ٨)

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula. (Qs Al- Zalzalah ayat 7-8)

c. Prinsip Dasar Manajemen Syari'ah

Aktifitas dalam lembaga keuangan syari'ah perlu dirancang dan dijalankan dengan manajemen yang baik yang mengandung nilai-nilai Islami. Dalam mengelola lembaga keuangan syari'ah yang baik diperlukan aplikasi konsep *Good Corporate Governance* (GCG). Terdapat lima prinsip GCG yang dapat dijadikan pedoman bagi para pelaku bisnis yaitu *Transparency*, *Accountability*, *Responsibility*, *Independency* dan *Fairness* yang biasanya diakronimkan menjadi TARIF. Penjabarannya sebagai berikut:

1) *Transparency* (keterbukaan informasi)

Secara sederhana bisa diartikan sebagai keterbukaan informasi. Dalam mewujudkan prinsip ini, lembaga keuangan dituntut untuk menyediakan informasi yang cukup, akurat, tepat waktu kepada segenap stakeholders-nya.

2) *Accountability* (akuntabilitas)

Yang dimaksud dengan akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggung jawaban elemen lembaga keuangan. Apabila prinsip ini diterapkan secara efektif, maka akan ada kejelasan akan fungsi, hak, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab antara manajer dan karyawan.

3) *Responsibility* (pertanggung jawaban)

Bentuk pertanggung jawaban lembaga keuangan adalah kepatuhan lembaga keuangan terhadap peraturan yang berlaku, diantaranya: masalah pajak, hubungan kelembagaan, kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan lingkungan hidup, memelihara lingkungan bisnis yang kondusif bersama masyarakat dan sebagainya.

4) *Independency* (kemandirian)

Intinya, prinsip ini mensyaratkan agar perusahaan dikelola secara professional tanpa ada benturan kepentingan dan tanpa tekanan atau intervensi dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5) *Fairness* (kesetaraan dan kewajaran)

Prinsip ini menuntut adanya perlakuan yang adil dalam memenuhi hak *stakeholder* sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Diharapkan *fairness* dapat menjadi faktor pendorong yang Mekanisme Pengangkatan Pegawai dapat memonitor dan memberikan jaminan pelakunya yang adil diantara beragam kepentingan dalam perusahaan.¹⁷

¹⁷<http://thathabastian.blogspot.com/2011/11/prinsip-good-corporate-governanceceg.html?m=1>. Dibrowsing pada hari Selasa, 13 April 2015, jam 13:59 wib.

Menurut T. Hani Handoko menjelaskan bahwa, Prinsip GCG bersumber dari kemampuan organisasi dalam mengaplikasikan prinsip-prinsip dan kaidah sistem kendali manajemen (*management controlsystem*) yang baik dan benar serta berkaitan dengan *standart operasional procedures* (SOP) operasi yang didesain dan digunakan secara tepat dan benar pula.

Dengan menjalankan *Good Corporate Governance* (GCG) yang baik merupakan cerminan bahwa manajemen suatu lembaga keuangan/organisasi telah mampu mendesain dan menerapkan sistem *governance* yang professional dan proporsional.

3. Baitul Maal Wat Tamwil

BMT adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil (*syari'ah*), mengembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin. BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang terdiri atas dua kegiatan sekaligus, yaitu *Baitul Maal* dan *Baitul Tamwil*. Kegiatan Baitul Maal dalam BMT adalah lembaga keuangan yang kegiatannya mengelola dana bersifat nirlaba (sosial). Sumber dana diperoleh dari zakat, infaq dan sedekah, atau sumber lain yang halal. Dana tersebut kemudian disalurkan kepada mustahik, yang berhak, atau untuk kebaikan. Sedangkan kegiatan Baitul Tamwil adalah lembaga

keuangan yang kegiatannya adalah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat dan bersifat *profit-oriented*. Penghimpunan dana diperoleh melalui simpanan pihak ketiga dan penyalurannya dilakukan dalam bentuk pembiayaan atau investasi, yang dijalankan berdasarkan prinsip syariah.¹⁸

¹⁸ HertantoWidodo, *Panduan Praktis Operasional Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)* (Bandung : M4izan, 1999, h. 81.