

DISERTASI

**PENGARUH PENERAPAN KEPEMIMPINAN ISLAMI
TERHADAP KEADILAN DISTRIBUTIF DAN PENGELOLAAN
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA (APB) SERTA
KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI PERGURUAN TINGGI
ISLAM SULAWESI SELATAN**



Abdul Rahman

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2012**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan dalam suatu negara sangat diperlukan guna mengatur dan mengurus manusia dalam hidup bermasyarakat dan bernegara dengan membimbing rakyat kepada kemaslahatan dan menjauhkannya dari kemudharatan. Pada masa Nabi Muhammad SAW, di samping berstatus sebagai Nabi, juga sebagai pemimpin dalam negara pemerintahan Islam (622 M), yaitu sejak menetap di kota Yatsrib, kemudian kota ini berganti nama menjadi Madinah al-Nabi, dan populer dengan sebutan Madinah.

Negara dan pemerintahan yang pertama dalam sejarah Islam itu di kenal sebagai negara Madinah. Tentu saja kepemimpinan negara yang dilaksanakan oleh Nabi Muhammad SAW, adalah kepemimpinan pemerintahan Islam. Artinya, sumber-sumber perundang-undangannya berorientasi kepada nilai-nilai kewahyuan atau syari'at, dan setidak-tidaknya tidak bertentangan dengan nilai-nilai wahyu atau syari'at. Sebab menciptakan perundangan-undangan juga terdapat pada manusia dan lingkungannya sendiri. Sumber- sumber ini dapat berupa pendapat para ahli, yurisprudensi, adat istiadat masyarakat yang bersangkutan, pengalaman, dan warisan budaya (Sukardja, 1955).

Dalam konteks ini peran pemimpin menjadi sangat penting. Kepemimpin menurut Yukl (1994), adalah sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Pemimpin tidak melihat apa memimpin siapa karena setiap orang adalah pemimpin, sebagaimana sabda Rasulullah SAW., :

﴿كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ...﴾ متفقٌ عليه
عن ابن عمر

"Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin harus bertanggung jawab atas kepemimpinannya". (Muttafaqun 'Alaih dari Ibnu Umar)

Sementara itu, Nawawi mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan memengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Di dalam Islam kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasulnya. Dalam al-Qur'an surah al-Baqarah (2) : 30 disebutkan :

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



30. 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."

Yang dimaksud dengan kekhalifahan Adam a.s di bumi adalah kedudukannya sebagai khalifah atau wakil Allah swt. di bumi ini, untuk melaksanakan perintah-perintah-Nya dan memakmurkan bumi serta memanfaatkan segala apa yang ada padanya. Ayat ini merupakan dalil tentang wajibnya kaum muslimin memilih dan mengangkat seorang pimpinan tertinggi sebagai tokoh pemersatu antara seluruh kaum muslimin yang dapat memimpin umat untuk melaksanakan hukum-hukum Allah di bumi ini. Para ulama telah menyebutkan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh tokoh pimpinan yang dimaksudkan itu, antara lain ialah: adil serta berpengetahuan yang memungkinkannya untuk bertindak sebagai hakim dan mujtahid, tidak mempunyai cacat jasmani serta berpengalaman cukup dan tidak pilih kasih dalam menjalankan hukum-hukum Allah swt.

Demikian juga difirmankan Allah SWT di ayat lain :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : 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. (QST : An-Nisaa ayat 59.)

Menurut Salim (1989), beberapa persoalan pokok yang terkandung dalam ayat tersebut di atas adalah : (1) perintah menunaikan amanat, (2) perintah berlaku adil dalam menetapkan hukum, (3) perintah taat kepada Allah, Rasulullan dan Ulil amri, dan (4) perintah menyelesaikan perselisihan dengan mengembalikannya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dalam ayat ini dikatakan bahwa *ulil amri* atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan bawahannya. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus kepentingan bawahannya, maka ia bukanlah pemimpin. Dalam suatu perguruan tinggi Islam jika ada pimpinan yang tidak mengurus kepentingan bawahannya maka ia bukanlah seorang pimpinan perguruan tinggi Islam yang baik. Dalam tinjauan lain mengenai kepemimpinan Islam, menurut Hadhuddin dan Tanjung (2003), pemimpin

sering juga disebut *khadimal ummah* (pelayan umat). Menurut istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan karyawan). Bagi pemimpin yang bersikap melayani, maka kekuasaan yang dimilikinya bukan sekedar kekuasaan yang bersifat formalistik karena jabatannya, melainkan sebuah kekuasaan yang melahirkan sebuah *power* (kekuatan) yang lahir dari kesadaran. Pemimpin sejati menilai bahwa hasil yang dicapai adalah buah dari dukungan karyawan yang mencintai pekerjaan mereka. Rasulullah saw bersabda, :

﴿ إِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِالْأَمِيرِ خَيْرًا جَعَلَ لَهُ وَزِيرًا صَدَقَ إِنْ نَسِيَ ذِكْرًا
وَإِنْ ذَكَرَ أَعَانَهُ ﴾ رواه النسائي

Jika Allah bermaksud menjadikan seorang pemimpin yang berhasil maka, Allah akan menjadikan para pembantunya itu orang-orang yang baik” (HR. Nasa’i)

Yang dimaksud *para pembantunya* adalah *orang-orang yang baik*, jika pemimpin itu melakukan sesuatu yang baik, maka bawahan akan mendukungnya, namun jika seorang pemimpin melakukan tindakan yang tidak baik maka bawahan akan mengoreksinya. Di sanalah pentingnya mekanisme *tausiyah*, mekanisme saling mengoreksi dan saling menasihati. Jadi, seorang pimpinan perguruan tinggi Islam dalam terminologi Hadhuddin (2003) harus berusaha memajukan perguruan tinggi Islam yang dipimpinnya, mensejahterakan karyawan, dan masyarakat atau lingkungan perguruan

tinggi Islam ikut menikmati kehadiran institusi pendidikan tinggi Islam tersebut.

Menyadari akan pentingnya sosok pimpinan perguruan tinggi Islam dalam memerankan fungsinya sebagai pengemban dakwah di tengah-tengah masyarakat, maka pimpinan perguruan tinggi Islam harus sejak dini membekali diri dengan pengetahuan yang luas, kemuliaan pekerti, serta sikap dan perilaku yang Islami baik dalam institusinya maupun di lingkungan sekitarnya dengan meneladani kepemimpinan Islam dalam masa kejayaannya (Nabiullah Muhammad SAW hingga Khulafaurrasyidin).

Keberhasilan perguruan tinggi Islam dapat diukur dari kemampuannya dalam memberikan pelayanan pendidikan secara baik dan memuaskan pada seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) meliputi bidang akademik (pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat) dan non akademik (sarana prasarana, administrasi umum dan keuangan).

Untuk mencapai keberhasilan perguruan tinggi Islam di atas maka harus didukung oleh tatakelola yang baik. Sebagaimana difirmankan Allah swt., dalam Al-Qur'an Surah Ash-Shaff (61), 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُورٌ ﴿٤﴾

4. Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Ayat ini mengisyaratkan kepada kaum muslimin agar mereka menjaga persatuan yang kuat dan kesatuan yang kokoh, memberi semangat yang tinggi, suka berjuang dan berkorban di dalam kalangan kaum muslimin. Membentuk dan menjaga persatuan serta kesatuan di kalangan kaum muslimin berarti menyingkirkan segala sesuatu yang mungkin menimbulkan perpecahan. seperti perbedaan pendapat tentang sesuatu yang sepele dan tidak penting, sifat mementingkan diri sendiri, sifat membangga-banggakan suku dan keturunan, sifat mementingkan golongan, sifat yang tidak berprikemanusiaan dan sebagainya. Cukuplah kaum muslimin merasakan penderitaan yang berat pada masa yang lalu, karena pendapat yang menyatakan bahwa orang-orang keturunan Arab itu lebih mulia dari orang-orang yang bukan keturunan Arab, mengakibatkan terjadinya pertentangan dan peperangan di kalangan kaum muslimin yang berbeda keturunan, yang pada hakikatnya bersumber dari semboyan itu.

Ali bin Abi Thalib r.a. menggambarkan betapa kebatilan yang diorganisir dengan rapi akan mengalahkan kebaikan yang tidak diorganisir dengan baik.

﴿الْحَقُّ بِلاَ نِظَامٍ يَغْلِبُهُ الْبَاطِلُ بِنِظَامٍ﴾

"Kebenaran yang tidak terorganisasi dengan rapi, dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisasi dengan baik".

Intinya, Ali bin Abi Thalib r.a., ingin mendorong kaum muslimin agar jika melakukan sesuatu yang hak, hendaknya ditata dan disusun dengan rapi agar tidak terkalahkan oleh kebatilan yang disusun secara rapi. Dominasi kemungkarannya sering terjadi, bukan karena kuatnya kemungkarannya itu, akan tetapi karena tidak rapinya kekuatan "haq".

Di samping tata kelola yang baik keberhasilan perguruan tinggi Islam juga didukung dengan sikap profesional. Sikap profesionalisme ini digambarkan dalam al-Qur'an Surah al-Israa (17), 84 :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

84. Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuan. Artinya, seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan mencurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal dan sikap inilah yang sangat dicintai oleh Allah swt., sebagaimana sabda Rasulullah saw :

﴿إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتْقِنَهُ﴾ رواه الطبراني.

"Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan **itqan**/sempurna (profesional)" (HR. Thabrani).

Sikap profesional tercermin dari keinginan untuk melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang dikerjakan, apalagi untuk kepentingan orang banyak. Sikap profesional juga ditunjukkan dalam pemberian upah yang dibayarkan sesuai dengan kinerja karyawan dan Islam mengajarkan agar membayarkan upah karyawan sebelum kering keringatnya. Dalam implementasinya perguruan tinggi Islam belum sepenuhnya menerapkan ajaran Islam terkait dengan pemberian upah. Hal ini disebabkan karena pengelolaan anggaran pendapatan belanja (APB) perguruan tinggi Islam yang masih belum taat azas dengan prinsip : proporsional, profesional, tidak : mubazzir, kikir dan serakah.

Terkait dengan pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) perguruan tinggi Islam yang dilakukan secara proporsional dan tidak boros. Allah swt., mengingatkan dalam Al-Qur'an surah al-A'raaf (7) ayat 31 :

.....﴿٣١﴾ وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ ﴿٣١﴾

31. ".....Makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.

Israf adalah sesuatu yang dilarang, sesuatu yang tidak dicintai oleh Allah swt.. Dalam ayat lain dikatakan pula bahwa *israf* atau berlebih-lebihan itu adalah bagian dari setan. Hal ini terdapat dalam surah al-Israa' [17]: 26-27

..... وَلَا تُبَدِّرْ تَبَدِيرًا ﴿٢٦﴾ إِنَّ الْمُبَدِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ^ط وَكَانَ الشَّيْطَانُ

لِرَبِّهِ كَفُورًا ﴿٢٧﴾

Artinya : 26. janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros. 27. Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya.

Dengan penjelasan di atas, maka telah jelas bahwa pemborosan merupakan perbuatan yang buruk. Dalam pengelolaan perguruan tinggi Islam pun harus begitu, tidak boleh berlebih-lebihan dalam mengeluarkan anggaran yang sebenarnya tidak dibutuhkan atau bukan skala prioritas. Misalnya memberikan infaq keluar yang berlebihan sementara masih banyak karyawan yang tingkat kesejahteraannya masih di bawah standar yang layak, hanya karena ingin dikatakan bahwa perguruan tinggi islam tersebut sudah maju dan berkembang karena mampu memberi infaq yang besar. Penghematan inipun harus ditunjukkan oleh pimpinan perguruan tinggi Islam dan harus berani mengatakan bahwa perguruan tingginya belum masuk dalam kategori mampu.

Dalam konteks keadilan distributif, Al-Qur'an dan as-Sunnah menempatkan penekanan tegas terhadap keadilan, menjadikannya salah satu tujuan pokok syariat. Menurut Al-Qur'an, tujuan utama Allah swt., memberikan petunjuk melalui utusan-Nya adalah agar umat manusia mampu mendirikan keadilan, Al-Qur'an menempatkan posisi keadilan paling dekat kepada ketakwaan. Seperti firman Allah dalam Surah Al-Maidah (5) : 8,

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ
 قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ اِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا
 تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

8. Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Pada ayat ini Allah memerintahkan kepada orang-orang yang mukmin agar dapat melaksanakan amal dan pekerjaan mereka dengan cermat jujur dan ikhlas karena Allah, baik pekerjaan yang bertalian dengan urusan agama maupun pekerjaan yang bertalian dengan urusan kehidupan duniawi. Karena hanya dengan demikianlah mereka bisa sukses dan memperoleh hasil atau balasan yang mereka inginkan dan harapkan. Dalam penyaksian, mereka harus adil menerangkan apa yang sebenarnya tanpa memandang siapa orangnya, sekalipun akan menguntungkan lawan dan merugikan sahabat dan kerabat. Ayat ini senafas dan seirama dengan surah An Nisa' ayat 135 yaitu sama-sama menerangkan tentang seseorang yang berlaku adil dan jujur dalam persaksian. Perbedaannya ialah dalam ayat tersebut diterangkan kewajiban berlaku adil dan jujur dalam persaksian walaupun kesaksian itu akan merugikan diri sendiri, ibu dan kerabat, sedang dalam ayat ini diterangkan bahwa kebencian terhadap sesuatu kaum tidak boleh

mendorong seseorang untuk memberikan persaksian yang tidak adil dan tidak jujur, walaupun terhadap lawan.

Persaudaraan, salah satu tujuan syariat pokok lainnya akan hampa sekiranya tidak diperkuat oleh keadilan dalam alokasi dan distribusi sumber-sumber daya yang telah diberikannya. Dalam ekonomi Islam, penegakkan keadilan sosio-ekonomi dilandasi oleh rasa persaudaraan (ukhuwah), saling mencintai (mahabbah), bahu membahu (takaful) dan saling tolong menolong (ta'awun), baik antara si kaya dan si miskin maupun antara penguasa dan rakyat.

Dalam hubungannya dengan keadilan, Khaldun (2000), menawarkan model yang disebut sebagai "Dynamic Model of Islam" atau Model Dinamika yang berupa sebuah rumusan yang terdiri dari delapan prinsip kebijaksanaan yang terkait dengan prinsip yang lain secara interdisipliner dalam membentuk kekuatan bersama dalam satu lingkaran sehingga awal dan akhir lingkaran tersebut tidak dapat dibedakan. Rumusan Model Dinamika atau Dynamic Model of Islam tersebut adalah sebagai berikut : 1) kekuatan pemerintah tidak dapat diwujudkan kecuali dengan implementasi Syariah; 2) syariah tidak dapat dilaksanakan kecuali dengan pemerintah; 3) pemerintah tidak dapat memperoleh kekuasaan kecuali dari rakyat; 4) masyarakat tidak dapat ditopang kecuali oleh kekayaan; 5) kekayaan tidak dapat diperoleh kecuali dari pembangunan; 6) pembangunan tidak dapat dicapai kecuali melalui keadilan; 7) keadilan merupakan standar yang akan dievaluasi Allah pada

umat-Nya; 8) pemerintah dibebankan dengan adanya tanggung jawab untuk mewujudkan keadilan. Rumusan ini mencerminkan karakter interdisipliner dan dinamis dari analisis Ibnu Khaldun yang menghubungkan semua variabel-variabel sosial, ekonomi dan politik, termasuk Syariah (S), kekuasaan politik atau Governance (G), masyarakat atau Nation (N), kekayaan/ sumber daya atau Wealth (W), pembangunan atau growth (g) dan keadilan atau justice (j). Variabel-variabel tersebut berada dalam satu lingkaran yang saling tergantung karena satu sama lain saling memengaruhi.

Menurut Al-Qur'an, penegakan keadilan merupakan salah satu tujuan pokok Allah menurunkan para rasul (al-Hadiid (57) :25) :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

25. Sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya Padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha kuat lagi Maha Perkasa.

Islam memerintahkan keadilan dalam seluruh persoalan yang berhubungan dengan masyarakat manusia, karena akan berujung pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Ajaran-ajaran Islam yang mendasar

terkandung di dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Pada masa Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin, memberikan gambaran hidup mengenai pelaksanaan ajaran-ajarannya secara praktis. Pandangan Islam terhadap sebuah tatanan sosio-ekonomi dapat disimpulkan berkenan dengan ajaran-ajaran dasar tersebut dan catatan sejarah dari periode Islam yang pertama.

Tuhan telah menciptakan manusia sebagai wakil-Nya di muka bumi, seperti dalam firmanNya :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



30. 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." (QS. Al-Baqarah (2) : 30)

Allah memerintahkan manusia untuk berlaku adil pada setiap orang, seperti dalam firman-Nya :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْۤا كُوْنُوْۤا قَوّٰمِيْنَ ۗ لِلّٰهِ شُهَدَآءٌ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍۭ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْۤا اَعْدِلُوْۤا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۭ بِمَا تَعْمَلُوْنَ



8. *Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Maidah (5) : 8)*

Perlakuan yang adil sebagaimana yang menjadi *concern* dari Al-Qur'an dan hadist seperti yang diuraikan di atas jika diterapkan dalam lingkungan perguruan tinggi Islam serta merta akan memperbaiki tingkat kesejahteraan karyawan. Sebagaimana ditekankan dalam al-Qur'an surah an-Nisa (4) : 9, Allah swt berfirman :

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ

وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

9. *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.*

Ayat ini menegaskan kepada kaum muslim untuk bertanggung jawab terhadap anak keturunan yang ditinggalkan dalam keadaan lemah dari segi : jasmani, rohani (aqidah) dan ekonomi. Sikap kekhawatiran akan meninggalkan keturunan yang lemah berimplikasi pada rasa tanggung jawab seorang muslim untuk selalu berikhtiar terus untuk memberi penghidupan yang layak kepada keluarga dengan selalu berpedoman untuk mencari rezki yang halal dan thoyib, dan hanya dengan jalan takwa kepada Allah swt maka pintu rezki akan diberikan oleh Allah SWT.

Kesejahteraan didasarkan atas konsep-konsep Islam tentang kebahagiaan manusia (falah) dan kehidupan yang baik yang sangat menekankan aspek persaudaraan, keadilan sosio ekonomi, dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan spiritual umat manusia. Hal ini disebabkan karena umat manusia memiliki kedudukan yang sama sebagai Khalifah Allah di muka bumi dan sekaligus sebagai hamba-Nya yang tidak akan dapat merasakan kebahagiaan dan ketenangan batin kecuali jika kebahagiaan sejati telah dicapai melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan materiil dan spiritual.

Kesejahteraan dalam Islam menurut Saad Ibrahim (2007), adalah tercukupi kebutuhan material dan spiritual, yang berkelanjutan pada keselamatan di akhirat, dengan indikasi terpenuhi secara halal lagi thayyib :

- 1) Pangan,
- 2) Sandang,
- 3) Papan,
- 4) kesehatan,
- 5) Pendidikan,
- 6) Pekerjaan,
- 7) Keamanan,
- 8) Aktualisasi diri,
- 9) Keberagamaan.

Kriteria kesejahteraan akan bekerja dalam kondisi untuk memilih dan mengalokasikan sumberdaya dengan dasar syariah secara Islam. Kriteria kesejahteraan tersebut, antara lain peningkatan ideologi, efisien penggunaan sumberdaya, keadilan dalam distribusi pendapatan, baik secara kolektif, prioritas terhadap kebutuhan yang mendesak, stabilitas, kepastian, keberlangsungan, produktivitas, pertimbangan manusia, universal, etika dan moral (Choudhury, 1991). Menurut Imam Al-Ghazali, tujuan utama kemaslahatan syariah adalah mendorong kesejahteraan manusia, yang

bertujuan untuk perlindungan terhadap agama (ad-Din), diri (an-Nafs), akal (al-Aql), keturunan (an-Nasl), dan harta (al-Maal). Ada dua pendekatan untuk mengukur kesejahteraan tersebut, yaitu pendekatan pengukuran secara obyektif dan pendekatan pengukuran secara subyektif (Chapra, 2000:101).

Beberapa ahli ekonomi telah mengubah data pada persepsi kesejahteraan itu sendiri sebagai sumber informasi tambahan untuk melakukan identifikasi. Pendekatan Zadjuli (2007), yang memperkenalkan garis kemiskinan dan kemakmuran menurut Islam. Karakter ilmu dan harta serta sumber rizki dan flatan manusia dalam pengambilan keputusan tersebut yang disusun dalam *A Normative Macro Model secara Holistic*. Menurut Zadjuli (2007), manusia akan menjadi berdaya apabila manusia itu beriman dan berilmu. Allah telah menjanjikan bagi orang yang beriman dan berilmu serta mempraktekan keimanan dan keilmuannya tersebut untuk diri sendiri, keluarga, tetangga, maupun orang yang lain maka manusia tersebut oleh Allah SWT akan diangkat posisi/kedudukannya sederajat lebih tinggi bila dibandingkan dengan orang yang beriman dengan ilmu yang lebih sedikit.

Fenomena di perguruan tinggi Islam, bahwa pimpinan belum menerapkan syariah Islam secara kaffah dalam hal pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB), baik dari aspek sumber pendapatan maupun dalam hal distribusi pendapatan. Dalam hal pendapatan pimpinan perguruan tinggi Islam masih bertumpu pada sumber pembayaran mahasiswa, belum banyak inovasi yang dilakukan untuk mendapatkan sumber dana selain dari

pembayaran mahasiswa seperti mengelola unit bisnis, hibah di dalam dan luar negeri. Dalam hal distribusi pendapatan masih lebih banyak disalurkan untuk pembangunan infrastruktur dan sedikit yang dialokasikan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan. Hal ini tercermin dalam pemberian gaji yang masih dibawah standar pendapatan rata-rata masyarakat bagi para karyawan Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan. Model pemberian imbalan berbasis kinerja, belum menjadi gambaran menyeluruh di Perguruan Tinggi Islam Sulawesi Selatan. Dengan belum diterapkannya syariat Islam secara kaffah dan gaji karyawan yang masih rendah sehingga karyawan belum merasakan keadilan dalam diri kehidupannya, maka kebahagiaan/kesejahteraan karyawan dalam hal materil / harta masih jauh dari harapan yang diinginkan. Demikian juga dengan penempatan karyawan belum didasarkan pada penempatan karyawan sesuai bidang keahliannya, tetapi masih bertumpu pada unsur kedekatan dengan pimpinan padahal dalam Islam seperti yang disampaikan Sayyidina Ali *alaihissalam* bahwa “memberi pekerjaan kepada seseorang yang bukan ahlinya tunggulah kehancurannya”. Selanjutnya dalam pengamatan peneliti diantara perguruan tinggi Islam yang ada di Sulawesi Selatan hanya sekitar 40 persen saja yang menerapkan program peningkatan kesejahteraan karyawan melalui program jamsostek, dana pensiun hari tua, kesehatan.

Berdasarkan urain latar belakang tersebut dalam studi ini disusun judul disertasi “***Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Keadilan***

Distributif dan Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) serta Kesejahteraan Karyawan di Perguruan Tinggi Islam Sulawesi Selatan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan judul disertasi tersebut dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah penerapan kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan ?
- 2) Apakah penerapan kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap keadilan distributif Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan ?
- 3) Apakah penerapan kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan ?
- 4) Apakah pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan?
- 5) Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan ?
- 6) Apakah pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) berpengaruh terhadap keadilan distributif Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan ?

- 7) Apakah substansi/makna Al-Qur'an Surah al-A'raaf (7) ayat 31 dan surah al-Israa' [17]: 26-27, tentang larangan Allah untuk berlaku boros telah diterapkan sebagai pedoman kepemimpinan Islam untuk pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan ?
- 8) Apakah substansi/makna Al-Qur'an Surah Al-Hadiid (57) : 25, QS. Al-Maarij (70): 24, al-Hasyr (59) : 7 tentang keadilan telah diterapkan sebagai pedoman kepemimpinan Islam untuk keadilan distributif Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan ?
- 9) Apakah substansi/makna Al-Qur'an Surah an-Nisa (4) : 8, 58 dan 135 tentang kesejahteraan telah diterapkan sebagai pedoman kepemimpinan Islam untuk kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan ?
- 10) Apakah teori Ibnu Khaldun yang telah dimodifikasi menjadi semi makro model dapat dipakai sebagai dasar kebijakan dalam pengelolaan perguruan tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan ?
- 11) Apakah teori model garis kemakmuran dan kemiskinan dari Zadjuli (2007) dapat dipakai sebagai tolok ukur kesejahteraan dan kemiskinan karyawan perguruan tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Studi

Berdasarkan latar belakang, judul disertasi dan rumusan masalah dapat disusun tujuan studi sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan kepemimpinan Islami terhadap pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan kepemimpinan Islami terhadap keadilan distributif Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan kepemimpinan Islami terhadap kesejahteraan karyawan Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) terhadap kesejahteraan karyawan Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kesejahteraan karyawan Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
- 6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) terhadap keadilan distributif Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
- 7) Untuk mengkaji pandangan Al-Qur'an dan as-Sunnah tentang penerapan kepemimpinan Islami yang berkaitan dengan pengelolaan Anggaran

Pendapatan dan Belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.

- 8) Untuk mengkaji pandangan Al-Qur'an dan as-Sunnah tentang penerapan kepemimpinan Islami yang berkaitan dengan keadilan distributif pada Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
- 9) Untuk mengkaji pandangan Al-Qur'an dan as-Sunnah tentang penerapan kepemimpinan Islami yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan pada Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
- 10) Untuk mengkaji apakah teori Ibnu Khaldun yang telah dimodifikasi menjadi semi makro model dapat dipakai sebagai dasar kebijakan dalam pengelolaan perguruan tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan.
- 11) Untuk mengkaji apakah teori model garis kemakmuran dan kemiskinan dari Zadjuli (2007) dapat dipakai sebagai tolok ukur kesejahteraan dan kemiskinan karyawan perguruan tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Studi

Dalam studi ini diharapkan memperoleh manfaat sebagai berikut :

- 1) Bagi para akademisi dapat digunakan sebagai masukan pengembangan keilmuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan kepemimpinan Islami di Perguruan Tinggi Islam.

- 2) Bagi para Pimpinan Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk kebijakan dalam peningkatan kesejahteraan karyawan Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan.
- 3) Sebagai motivasi untuk meneliti Perguruan Tinggi Islam lebih lanjut untuk di Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan khususnya maupun untuk di provinsi lain di Indonesia pada umumnya.
- 4) Untuk para peneliti lain dapat dipakai sebagai bahan motivasi untuk meneliti Perguruan Tinggi Islam lebih lanjut untuk di Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan khususnya maupun untuk di provinsi lain di Indonesia pada umumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepemimpinan

2.1.1 Hakikat Kepemimpinan

Makna kata “kepemimpinan” erat kaitannya dengan makna kata “memimpin”. Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Wahjosumidjo (2007), dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi.

“Kepemimpinan” biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan. Yukl (1994), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain

tentang legitimasi pengaruh. Sementara itu, Nawawi (1995: 83), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan memengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Guna lebih memahami makna dari kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa teori mengenai pengertian dan definisi tentang kepemimpinan:

- a) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Robbins, 1996 : 18).
- b) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat (Purwanto, 1997 : 26).
- c) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok (Stoner & Sindoro, 1996 : 161).
- d) Kepemimpinan adalah tindakan atau tingkah laku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan juga kelompok-kelompok itu untuk bergerak maju, guna mencapai tujuan pendidikan yang semakin bisa diterima oleh masing-masing pihak (Abor,

1994 : 32).

- e) Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, memengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi (Wirawan, 2002 : 18)

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum seperti: (1) di dalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, (2) di dalam melibatkan proses memengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja (*intentional influence*) digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan.

Disamping kesamaan asumsi yang umum, di dalam definisi tersebut juga memiliki perbedaan yang bersifat umum pula seperti: (1) siapa yang mempergunakan pengaruh, (2) tujuan daripada usaha untuk memengaruhi, dan (3) cara pengaruh itu digunakan.

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna memengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Wirawan (2002), "memengaruhi" adalah proses dimana orang yang memengaruhi berusaha merubah sikap, perilaku, nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan,

pikiran, dan tujuan orang yang dipengaruhi secara sistematis.

Bertolak dari pengertian kepemimpinan, terdapat tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana, dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan kepemimpinannya menurut caranya sendiri, dan cara-cara yang digunakan itu merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepemimpinannya.

Selain itu dalam pandangan lain kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi perilaku orang-orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi itu mengandung dua pengertian pokok yang sangat penting tentang kepemimpinan, yaitu pertama, memengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya. Motivasi orang untuk berperilaku ada dua macam, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik (Sudrajad, 2008).

Dalam hal motivasi ekstrinsik perlu ada faktor di luar diri orang tersebut

yang mendorongnya untuk berperilaku tertentu. Dalam hal semacam itu kepemimpinan adalah faktor luar. Sedang motivasi intrinsik daya dorong untuk berperilaku tertentu itu berasal dari dalam diri orang itu sendiri. Jadi semacam ada kesadaran kemauan sendiri untuk berbuat sesuatu, misalnya memperbaiki mutu kerjanya. Kepemimpinan yang merupakan faktor eksternal tadi, harus selalu dapat memotivasi anggota organisasi perguruan tinggi untuk melakukan perbaikan-perbaikan mutu. Dalam setiap melakukan pekerjaan dengan baik itu harus dengan perintah pimpinan, dan kalau tidak ada perintah pimpinan tidak dilakukan pekerjaan dengan baik, maka perbaikan mutu kinerja yang terus menerus akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu kepemimpinan selain untuk memberi pengarahan atau perintah tentang hal-hal yang perlu ditingkatkan mutunya, juga perlu digunakan untuk menumbuhkan motivasi intrinsik, yaitu menumbuhkan kesadaran akan perlunya setiap orang dalam perguruan tinggi itu selalu berupaya meningkatkan mutu kerjanya masing-masing secara individual maupun bersama-sama sebagai kelompok ataupun sebagai organisasi.

Kepemimpinan harus diarahkan agar orang-orang mau berkerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi perilaku yang ditimbulkan oleh kepemimpinan itu berupa kesediaan orang-orang untuk saling bekerjasama mencapai tujuan organisasi yang disepakati bersama. Dalam implementasinya kepemimpinan yang berhasil adalah yang mampu menumbuhkan kesadaran orang-orang dalam perguruan tinggi untuk

melakukan peningkatan-peningkatan mutu kinerja dan terciptanya kerjasama dalam kelompok-kelompok untuk meningkatkan mutu kinerja masing-masing kelompok maupun kinerja perguruan tinggi secara terpadu.

Dalam proses tersebut pimpinan membimbing, memberi pengarahan, memengaruhi perasaan dan perilaku orang lain, memfasilitasi serta menggerakkan orang lain untuk bekerja menuju sasaran yang diinginkan bersama. Semua yang dilakukan pimpinan harus bisa dipersepsikan oleh orang lain dalam organisasinya sebagai bantuan kepada orang-orang itu untuk dapat meningkatkan mutu kinerjanya. Dalam hal ini *usaha memengaruhi perasaan* mempunyai peran yang sangat penting. Perasaan dan emosi orang perlu disentuh dengan tujuan untuk menumbuhkan nilai-nilai baru, misalnya bekerja itu harus bermutu, atau memberi pelayanan yang sebaik mungkin kepada pelanggan itu adalah suatu keharusan yang mulia, dan lain sebagainya. Dengan nilai-nilai baru yang dimiliki itu orang akan tumbuh kesadarannya untuk berbuat yang lebih bermutu. Dalam ilmu pendidikan ini masuk dalam kawasan *affective*.

2.1.2 Pendekatan Studi Kepemimpinan

Fiedler dan Charmer (1974), mengemukakan bahwa persoalan utama kepemimpinan dapat dibagi ke dalam tiga masalah pokok, yaitu: (1) bagaimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin, (2) bagaimana para pemimpin itu berperilaku, dan (3) apa yang membuat pemimpin itu

berhasil.

Sehubungan dengan masalah di atas, studi kepemimpinan yang terdiri dari berbagai macam pendekatan pada hakikatnya merupakan usaha untuk menjawab atau memberikan pemecahan persoalan yang terkandung di dalam ketiga permasalahan tersebut.

Hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu pendekatan pengaruh kewibawaan, sifat, perilaku dan situasional. Berikut uraian ke empat macam pendekatan tersebut :

a) Pendekatan Pengaruh Kewibawaan (*power influence approach*)

Menurut pendekatan ini, keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan. Pendekatan ini proses saling memengaruhi, sifat timbal balik dan pentingnya pertukaran hubungan kerjasama antara para pemimpin dengan bawahan.

French dan Raven dalam Wahjosumidjo (2007) mengemukakan bahwa:

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengelompokan sumber dari mana kewibawaan tersebut berasal, yaitu: (1) *Legitimate power*: bawahan melakukan sesuatu karena pemimpin memiliki kekuasaan untuk meminta bawahan dan bawahan mempunyai kewajiban untuk menuruti atau mematuhi, (2) *Coersive power*: bawahan mengerjakan

sesuatu agar dapat terhindar dari hukuman yang dimiliki oleh pemimpin, (3) *Reward power*: bawahan mengerjakan sesuatu agar memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin, (4) *Referent power*: bawahan melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pemimpin, bawahan merasa kagum atau membutuhkan untuk menerima restu pemimpin, dan mau berperilaku pula seperti pemimpin, dan (5) *Expert power*: bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya pemimpin memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan.

b) Pendekatan Sifat (*the Trait Approach*)

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin, seperti tidak kenal lelah, intuisi yang tajam, wawasan masa depan yang luas, dan kecakapan meyakinkan yang sangat menarik.

Menurut pendekatan sifat, seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih. Seperti dikatakan oleh Thierauf dalam Purwanto (1998) : “ *The hereditary approach states that leaders are born and not made- that leaders do not acquire the ability to lead, but inherit it*” yang artinya pemimpin adalah dilahirkan bukan dibuat bahwa pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan untuk memimpin, tetapi mewarisinya.

2.2 Kepemimpinan dalam Perspektif *Siyasah*

Kepemimpinan menurut mutakallimin bersumber kepada ajaran agama (Islam) atau yang biasa disebut *Siyasah Syar'iyah* atau *Fikih Siyasah* (Tohyyar, 2009) . Kata *Siyasah* berasal dari kata-kata *sāsā – yasūsu – siyāsah* (سياسة -

(ساسة - ؤيسس). Kata ini dalam kamus *Al-Munjid* (Ma'luf : 1987) dan *Lisān al-'Arab* (Khayyath, 1988), berarti mengatur, mengurus, dan memerintah. *Siyasah* bisa juga berarti pemerintahan dan politik, atau membuat kebijaksanaan. Jadi *Siyasah* menurut bahasa mengandung beberapa arti, yaitu mengatur, mengurus, memerintah, memimpin, membuat kebijaksanaan, pemerintahan, dan politik. Artinya, mengatur, mengurus, dan membuat kebijaksanaan atas sesuatu yang bersifat politis untuk mencapai suatu tujuan.

Di dalam kitab *Lisan al-'Arab* (Khayyath, 1988), secara terminologis (istilah) *siyasah* adalah mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara membawa kepada kemaslahatan. Dalam *al-Munjid* (Ma'luf : 1987) disebutkan juga *Siyasah* adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka ke jalan yang menyelamatkan. *Siyasah* adalah ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam dan luar negeri, yaitu politik dalam negeri dan politik luar negeri serta kemasyarakatan, yakni mengatur kehidupan umum atas dasar keadilan dan istiqomah. Al.Qayim (1961), juga menyatakan bahwa: "Siyasah adalah suatu perbuatan yang membawa manusia dekat kepada kemaslahatan dan terhindar dari kerusakan walaupun Rasul tidak menetapkannya dan Allah tidak mewahyukannya.

Definisi lain dikemukakan oleh Ahmad Fathi Bahantsi dalam Djazuli (2003), bahwa "Siyasah adalah pengurusan kepentingan-kepentingan umat manusia dengan syara'. Sedangkan kata *Syar'iyah* yang dimaksud adalah

yang disandarkan kepada prinsip-prinsip syar'iyah. Sehingga pengertian Siyasa Syar'iyah, yaitu siyasa yang berorientasi kepada nilai-nilai kewahyuan atau syar'iyat. Dengan demikian ada siyasa yang tidak memperhatikan nilai-nilai syari'at agama sekalipun tujuannya untuk mewujudkan kemaslahatan. Corak siyasa ini dikenal dengan istilah siyasa wadh'iyah, yaitu siyasa yang berdasarkan kepada pengalaman sejarah dan adat masyarakat serta hasil olah pemikiran manusia dalam mengatur hidup manusia bermasyarakat dan bernegara.

2.3 Model.-Model Kepemimpinan

2.3.1 Model Kepemimpinan Masa Lalu

a. Model Watak Kepemimpinan

Pada umumnya studi-studi kepemimpinan pada tahap awal mencoba meneliti tentang watak individu yang melekat pada diri para pemimpin, seperti misalnya: kecerdasan, kejujuran, kematangan, ketegasan, kecakapan berbicara, kesupelan dalam bergaul, status sosial ekonomi, dan lain-lain (Bass 1960, Stogdill 1974).

Stogdill (1974) menyatakan bahwa terdapat enam kategori faktor pribadi yang membedakan antara pemimpin dan pengikut yaitu kapasitas, prestasi, tanggung jawab, partisipasi, status dan situasi. Namun demikian banyak studi yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang membedakan antara pemimpin dan pengikut dalam satu studi tidak konsisten dan tidak didukung dengan hasil-hasil studi yang lain.

Disamping itu watak pribadi bukanlah faktor yang dominan dalam menentukan keberhasilan kinerja manajerial para pemimpin. Hingga tahun 1950-an, lebih dari 100 studi yang telah dilakukan untuk mengidentifikasi watak atau sifat personal yang dibutuhkan oleh pemimpin yang baik, dan dari studi-studi tersebut dinyatakan bahwa hubungan antara karakteristik, watak dengan efektifitas kepemimpinan, walaupun positif tetapi signifikansinya sangat rendah (Stogdill, 1974).

Bukti-bukti yang ada menyarankan bahwa apabila kepemimpinan didasarkan pada faktor situasi, maka pengaruh watak yang dimiliki oleh para pemimpin mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Kegagalan studi-studi tentang kepemimpinan pada periode awal ini yang tidak berhasil meyakinkan adanya hubungan yang jelas antara watak pribadi pemimpin dan kepemimpinan membuat para peneliti untuk mencari faktor-faktor lain (selain faktor watak), seperti misalnya faktor situasi yang diharapkan dapat secara jelas menerangkan perbedaan karakteristik antara pemimpin dan pengikut.

b. Model Kepemimpinan Situasional

Model kepemimpinan situasional merupakan pengembangan model watak kepemimpinan dengan fokus utama faktor situasi sebagai variabel penentu kemampuan kepemimpinan. Studi-studi kepemimpinan situasional mencoba mengidentifikasi karakteristik situasi atau keadaan sebagai faktor penentu utama yang membuat seorang pemimpin berhasil melaksanakan tugas-tugas organisasi secara efektif dan efisien. Dan juga model ini

membahas aspek kepemimpinan lebih berdasarkan fungsinya, bukan lagi hanya berdasarkan watak kepribadian pemimpin.

Hencley (1973) menyatakan bahwa faktor situasi lebih menentukan keberhasilan seorang pemimpin dibandingkan watak pribadinya, menurut pendekatan kepemimpinan situasional ini seseorang bisa dianggap sebagai pemimpin atau pengikut tergantung pada situasi atau keadaan yang dihadapi. Banyak studi yang mencoba untuk mengidentifikasi karakteristik situasi khusus yang mempengaruhi kinerja para pemimpin.

Hoy dan Miskel (1987) menyatakan bahwa terdapat empat factor yang mempengaruhi kinerja pemimpin, yaitu sifat structural organisasi, iklim atau lingkungan organisasi, karakteristik tugas atau peran dan karakteristik bawahan.

Kajian model kepemimpinan situasional lebih menjelaskan fenomena kepemimpinan dibandingkan dengan model terdahulu. Namun demikian model ini masih dianggap belum memadai karena model ini tidak dapat memprediksikan kecakapan kepemimpinan yang mana yang lebih efektif dalam situasi tertentu.

c. Model Pemimpin yang Efektif

Model kajian kepemimpinan ini memberikan informasi tentang tipe-tipe tingkah laku para pemimpin yang efektif. Tingkah laku para pemimpin dapat dikategorikan menjadi dua dimensi, yaitu struktur kelembagaan dan konsiderasi (Junaidi, 2010) :

- a. Dimensi struktur kelembagaan menggambarkan sampai sejauh mana pemimpin mendefinisikan dan menyusun interaksi kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta sejauh mana para pemimpin mengorganisasikan kegiatan-kegiatan kelompok mereka, dimensi ini dikaitkan dengan usaha para pemimpin mencapai tujuan organisasi.
- b. Dimensi konsiderasi menggambarkan sampai sejauh mana tingkat hubungan kerja antara pemimpin dan bawahannya, dan sampai sejauh mana pemimpin memperhatikan kebutuhan sosial dan emosi bagi bawahan, misalnya kebutuhan akan pengakuan, kepuasan kerja dan penghargaan yang mempengaruhi kinerja mereka dalam organisasi. Dimensi konsiderasi ini juga dikaitkan dengan adanya pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan komunikasi dua arah, partisipasi dan hubungan manusiawi.

Halpin (1957) menyatakan bahwa tingkah laku pemimpin yang efektif cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi terhadap dua aspek diatas. Dia berpendapat bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasinya secara sangat terstruktur dan mempunyai hubungan dan persahabatan yang sangat baik. Secara ringkas model kepemimpinan efektif ini mendukung anggapan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat menangani kedua aspek organisasi dan manusia sekaligus dalam organisasinya.

d. Model Kepemimpinan Kontingensi

Studi kepemimpinan jenis ini memfokuskan perhatiannya pada kecocokan antara karakteristik watak pribadi pemimpin, tingkah lakunya dan variabel-variabel situasional.

Kalau model kepemimpinan situasional berasumsi bahwa situasi yang berbeda membutuhkan tipe kepemimpinan yang berbeda, maka model kepemimpinan kontingensi memfokuskan perhatian yang lebih luas, yakni pada aspek-aspek keterkaitan antara kondisi / variabel situasional dengan watak atau tingkah laku dan kriteria kinerja pemimpin (Hoy and Miskel 1987).

Fiedler (1974) beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan dan sesuai situasi yang dihadapinya. Menurutnya ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiganya ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin, ketiga faktor tersebut adalah:

- a. Hubungan antara pemimpin dan bawahan, yaitu sampai sejauh mana pemimpin itu dipercaya dan disukai oleh bawahan untk mengikuti petunjuk pemimpin.
- b. Struktur tugas yaitu sampai sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi didefinisikan secara jelas dan sampai sejauh mana tugas-tugas tersebut dilengkapi dengan petunjuk yang rinci dan prosedur yang baku.
- c. Kekuatan posisi, yaitu sampai sejauh mana kekuatan atau kekuasaan

yang dimiliki oleh pemimpin, karena posisinya diterapkan dalam organisasi untuk menanamkan rasa memiliki akan arti penting dan nilai dari tugas-tugas mereka masing-masing. Kekuatan posisi juga menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin menggunakan otoritasnya dalam memberikan hukuman dan penghargaan, promosi dan penurunan pangkat.

Walaupun model kepemimpinan kontingensi dianggap lebih sempurna dibandingkan model-model sebelumnya dalam memahami aspek kepemimpinan dalam organisasi, namun demikian model ini belum dapat menghasilkan klarifikasi yang jelas tentang kombinasi yang paling efektif antara karakteristik pribadi, tingkah laku pemimpin dan variabel situasional.

2.3.2 Model-Model Kepemimpinan Masa Kini

a. Model Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan serta ditetapkan dengan jelas peran dan tugas-tugasnya. Menurut Masi and Robert (2000), kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai mempertukarkan sesuatu yang berharga bagi yang lain antara pemimpin dan bawahannya (*Contingen Reward*), intervensi yang dilakukan oleh pemimpin dalam proses organisasional dimaksudkan untuk mengendalikan dan memperbaiki kesalahan yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan bawahannya bersifat pro aktif. Kepemimpinan transaksional aktif menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan untuk mencapai

kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu secara pro aktif seorang pemimpin memerlukan informasi untuk menentukan apa yang saat ini dibutuhkan bawahannya. Berdasarkan dari uraian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa prinsip utama dari kepemimpinan transaksional adalah mengaitkan kebutuhan individu pada apa yang diinginkan pemimpin untuk dicapai dengan penghargaan apa yang diinginkan oleh bawahannya yang memungkinkan adanya peningkatan motivasi bawahan (Steers, 1985).

b. Model Kepemimpinan Transformasional

Teori ini mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang sifatnya individu dan memiliki kharisma. Dengan kata lain pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Pemimpin transformasional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, pemimpin transformasional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi.

Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka,

para pemimpin transformasional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman pada bawahannya.

Hater dan Bass (1988) menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Yammarino dan Bass (1990), pemimpin transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Bass dan Avolio (1994), mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai "The Four I's":

- a. Perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati sekaligus mempercayai (Pengaruh ideal).
- b. Pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan (Motivasi-inspirasi).
- c. Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan (stimulasi intelektual).

- d. Pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir (konsederasi individu).

Banyak peneliti dan praktisi manajemen yang sepakat bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin (Sarros and Butchatsky, 1996).

2.4 Kualitas Kepemimpinan

Davis dalam Yamit (2004 : 8) membuat definisi kualitas yang lebih luas cakupannya yaitu kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Pendekatan yang dikemukakan Davis menegaskan bahwa kualitas bukan hanya menekankan pada aspek akhir yaitu produk dan jasa tetapi juga menyangkut kualitas manusia, kualitas proses dan kualitas lingkungan. Sangatlah mustahil menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas tanpa melalui manusia dan produk yang berkualitas.

Sementara itu, kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi atau institusi tertentu yang pada tahap awal implementasinya organisasi itu digerakkan oleh kepemimpinan yang sangat peduli pada mutu dan bertekad

kuat untuk membuat organisasinya itu selalu dan terus menerus meningkatkan mutu kinerjanya, apakah itu dalam bentuk produk atau jasa. Kepemimpinan itu memerlukan modal dasar dalam bentuk penguasaan tujuh mendasar yang menyangkut kehidupan organisasinya.

1. **Filosofi Organisasi** : Mengapa organisasi yang dipimpinnya ini ada dan untuk apa ? Jawaban terhadap pertanyaan yang sangat mendasar ini perlu dikuasai secara baik oleh semua orang yang memegang tampuk kepemimpinan dari suatu organisasi. Tanpa menguasai jawabannya secara baik diragukan apakah mereka akan mampu mengarahkan orang-orang lain dalam organisasi itu ke tujuan yang seharusnya.
2. **V i s i** : Akan menjadi organisasi yang bagaimanakah organisasi itu di masa depan ? Orang-orang yang memegang kepemimpinan perlu memiliki pandangan jauh ke depan tentang organisasi; mereka ingin mengembangkan organisasinya itu menjadi organisasi yang bagaimana, yang mampu berfungsi apa dan bagaimana, yang mampu memproduksi benda dan jasa apa dan yang bagaimana, serta untuk dapat disajikan kepada siapa ? Visi ini seharusnya berjangka panjang, misalnya 10 tahun atau 25 tahun ke depan, agar dapat memfasilitasi usaha-usaha perbaikan mutu kinerja yang berkelanjutan.
3. **M i s i** : Mengapa kita ada dalam organisasi ini ? Apa tugas yang harus kita lakukan ? Jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini berkaitan dengan visi tersebut di atas. Bagaimana visi itu akan dapat diwujudkan ?

Tugas-tugas pokok apakah yang harus dilakukan oleh organisasi agar visi atau kondisi masa depan organisasi tadi dapat diwujudkan. Rumusan tentang misi organisasi ini juga seharusnya dapat dikuasai dengan baik dan jelas oleh orang-orang yang memegang kepemimpinan agar mereka dapat memberi arahan yang benar dan jelas kepada orang-orang lain.

4. **Nilai-nilai (*values*)** : Prinsip-prinsip apa yang diyakini sebagai kebenaran yang berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas organisasi, dan ingin agar orang lain dalam organisasi juga mengadopsi prinsip-prinsip tersebut. Misalnya mutu, fokus pada pelanggan, disiplin, pelayanan adalah nilai-nilai yang seharusnya dianut oleh orang-orang yang memegang kepemimpinan MMT.
5. **Kebijakan (*policy*)** : ialah rumusan-rumusan yang akan disampaikan kepada orang-orang dalam organisasi sebagai arahan agar mereka mengetahui apa yang harus dilakukan dalam menyediakan pelayanan dan barang kepada para pelanggan. Orang-orang yang memegang kepemimpinan harus mampu merumuskan kebijakan-kebijakan semacam itu agar orang-orang dapat menyajikan mutu seperti yang diinginkan oleh organisasi.
6. **Tujuan-tujuan Organisasi** : ialah hal-hal yang perlu dicapai oleh organisasi dalam jangka panjang dan jangka pendek agar memungkinkan orang-orang dalam organisasi memenuhi misinya dan mewujudkan visi mereka. Tujuan-tujuan organisasi itu perlu dirumuskan secara kongkrit

dan jelas.

7. Metodologi : Adalah rumusan tentang cara-cara yang dipilih secara garis besar dalam bertindak menuju pewujudan visi dan pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Metodologi ini terbatas pada garis-garis besar yang perlu dilakukan dan bukan detil-detil teknik kerja (Yamit, 2004)

Ketujuh hal yang sangat mendasar menjadi kriteria sebagai pemimpin yang memiliki kualitas. Tanpa kemampuan merumuskan ketujuh hal itu secara spesifik dan mengkomunikasikannya kepada orang-orang dalam organisasi, sulit bagi orang-orang itu untuk mewujudkan pemimpin seperti yang diinginkan.

2.5 Kepemimpinan Islami

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan berarti merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu untuk menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakan sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan akhirat kelak. Sehubungan dengan hal tersebut, Allah SWT berfirman :

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِّنْ غَلٍّ تَجْرِي مِّنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ ۗ وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَن هَدَانَا اللَّهُ ۗ لَقَدْ جَاءَتْ رُسُلُ رَبِّنَا بِالْحَقِّ ۗ وَنُودُوا أَن تِلْكَمُ الْجَنَّةُ أَوْرَثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya : Dan kami cabut segala macam dendam yang berada di dalam dada mereka; mengalir di bawah mereka sungai-sungai dan mereka berkata: "Segala puji bagi Allah yang Telah menunjuki kami kepada (surga) ini. dan kami sekali-kali tidak akan mendapat petunjuk kalau Allah tidak memberi kami petunjuk. Sesungguhnya Telah datang rasul-rasul Tuhan kami, membawa kebenaran." dan diserukan kepada mereka: "Itulah surga yang diwariskan kepadamu, disebabkan apa yang dahulu kamu kerjakan." (Q.S. Al-A'raaf ayat 43)

Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasulnya.

Demikian juga difirmankan Allah SWT di ayat lain :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : 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. (QS : An-Nisaa (4) : 59.)

Di sisi lain ada berbagai pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh Terry (1960) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain , pemimpin mampu memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan

yang diinginkan. Koontz, & O'Donnell (1986), mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Robbin (2000), berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Fiedler mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan Yulk (1994) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengaruh social dan pengaruh sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas dan relasi-relasi di dalam sebuah organisasi. Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh dan sasaran yang ingin dicapai pengaruh dan hasil usaha menggunakan pengaruh.

Dalam Islam secara proporsional kepemimpinan itu dimaknai sebagai suatu karakter yang akan membawa masyarakat sampai pada tujuan yang telah disepakati, yang dapat mengartikulasikan dan mengharmonisasikan sebagai kepentingan yang ada di dalam masyarakat. Kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya adalah prinsip kepercayaan. Seringkali merupakan sebuah kontrak social (secara eksplisit) antara pemimpin dan yang dipimpin. Sebuah kontrak yang mengisyaratkan integritas dan keadilan, sesuai dengan Firman Allah dalam Surat Al-Maaidah ayat 42 :

سَمْعُونَ لِلْكَذِبِ أَكْثَرُونَ لِلسُّحْتِ فَإِنْ جَاءُوكَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ أَوْ أَعْرِضْ عَنْهُمْ
 وَإِنْ تُعْرِضْ عَنْهُمْ فَلَنْ يَضُرُّوكَ شَيْئًا وَإِنْ حَكَمْتَ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ
 يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya : Mereka itu adalah orang-orang yang suka mendengar berita bohong, banyak memakan yang haram[418]. jika mereka (orang Yahudi) datang kepadamu (untuk meminta putusan), Maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka, atau berpalinglah dari mereka; jika kamu berpaling dari mereka Maka mereka tidak akan memberi mudharat kepadamu sedikitpun. dan jika kamu memutuskan perkara mereka, Maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka dengan adil, Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang adil.

Dalam Islam, kepemimpinan bukanlah milik segolongan elit. Tapi menjadi suatu kewajiban bagi setiap muslim. Rasulullah bersabda : “Setiap dari kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya”. (H.R. Muslim).

Menurut persepektif Islam, ada dua peran yang dimainkan oleh seorang pemimpin yaitu :

1. Pelayan, pemimpin adalah pelayan bagi pengikutnya, maka ia wajib memberikan kesejahteraan bagi pengikutnya.
2. Pemandu, pemimpin adalah yang memberikan arahan pada pengikutnya untuk menunjukkan jalan yang terbaik bagi pengikutnya agar selamat sampai tujuan.

Menurut Beekun dan Badawi (1999), dalam “*The Leadership Process*

in Islam” dalam melakukan fungsinya sebagai pemimpin atau pengikut, seorang muslim akan melewati empat tahapan proses dalam pembangunan spiritualnya. Keempat tahapan itu akan memengaruhi perilaku pemimpin, yakni :

1. Iman, Iman mengejawantahkan pada kepercayaan kepada ke-esa-an Allah dan kenabian Muhammad SAW.
2. Islam, Islam berarti pencapaian kedamaian bersama Allah. Al-Maududi dalam bukunya “*Gerakan Islam ; Dinamika nilai, kekuasaan dan perubahan*”.
3. Taqwa, seorang yang tunduk kepada memiliki kesadaran dalam hatinya untuk selalu melakukan apa yang diperintahkan dan menjauhi apa yang menjadi larangannya. Al-Maududi mengatakan bahwa esensinya taqwa terletak di dalam hati dan pikiran
4. Ikhsan, taqwa adalah takut kepada Allah, dan selalu merasakan kehadiran-Nya. Sementara Ikhsan adalah kecintaan kepada Allah. Kecintaan ini memotivasi seseorang untuk berbuat hanya pada tindakan yang diridhai Allah SWT.

Menurut Hughes, et.al (1999) ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan yaitu :

1. *Leader behavior* (perilaku pemimpin), efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh gaya memimpin seseorang, dalam teori kepemimpinan ada beberapa gaya kepemimpinan yang sering

digunakan seperti; direktif, suportif, demokratik dan lainnya. Karakteristik pemimpin seperti ; perilaku, kepribadian, pengalaman dan kemampuan komunikasi sangat berpengaruh terhadap gaya seseorang memimpin organisasi. Perbedaan gaya dan perilaku kepemimpinan sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam penerimaan. Tingkat kepuasan dan tingkat komitmen bawahan. Pemilihan gaya yang tepat disertai motivasi eksternal dapat mengarahkan pencapaian tujuan seseorang maupun organisasi.

2. *Subordinate* (Bawahan), efektifitas kepemimpinan juga dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang mereka melihat tindakan pemimpin dianggap dapat memberi manfaat dan meningkatkan kepuasan mereka.
3. *Situation* (Situasi). Menurut Fiedler ada tiga dimensi situasi dalam gaya kepemimpinan yaitu : hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas, dan posisi kekuasaan pemimpin yang didapat melalui wewenang formal. Situasi dan kondisi tersebut menentukan efektifitas suatu kepemimpinan dalam organisasi.

Dalam menyempurnakan karakter seorang pemimpin maka dalam Islam perlu memiliki empat sifat utama yang dimiliki para rasul yang mampu menjadi landasan bagi terbangunnya karakter pemimpin Islam yang baik.

Adapun uraian dari ke empat sifat utama itu adalah :

2.5.1. Shiddiq

Kata shadiq (orang jujur) berasal dari kata shiddiq (kejujuran), kata shiddiq adalah bentuk penekanan (mubalaghah) dari shadiq, yang berarti orang yang didominasi oleh kejujuran. Menjunjung tinggi kejujuran di atas segalanya adalah prinsip hidup Rasulullah SAW. Nabi Muhammad SAW bersabda : “Jika seorang hamba tetap bertindak jujur dan berteguh hati untuk bertindak jujur, maka ia akan ditulis di sisi Allah sebagai orang yang jujur, dan jika ia tetap berbuat dusta dan berteguh hati untuk berbuat dusta, maka ia akan ditulis di sisi Allah sebagai pendusta.”

Dalam HR. Abu Dawud dan Tirmidzi, ada contoh kisah bagaimana Rasul menegakkan kejujuran. Suatu saat terjadi hubungan dagang dengan seorang yahudi, dimana beliau dipesan untuk menjualkan seekor unta miliknya dengan harga jual yang ditentukan. Yahudi itu menaruh hormat kepada Beliau karena walaupun hasil penjualan unta itu melampaui harga sebenarnya, tapi Beliau tetap melaporkan hasil penjualan seluruhnya.

Kejujuran adalah permata yang tidak ternilai harganya. Kejujuran merupakan mata uang yang laku dimanapun diperdagangkan. Jangankan orang-orang yang baik. Orang yang paling tidak baik sekalipun pasti berharap dirinya diperlakukan secara jujur. Bahkan orang-orang yang biasa tidak jujur, andai suruh memilih karyawan di tempat kerjanya, pasti berharap

mendapatkan karyawan yang jujur.

Seorang ciri pemimpin muslim yang teguh keimanannya, menjadikan kejujuran (shidiq) sebagai landasan untuk mencapai kesuksesan. Dia selalu memperhatikan etika profesi dan moral serta rambu-rambu agama, sehingga halalan thoyyiban menjadi proses perjalanannya meniti karir meraih sukses. Jujur lisannya, jujur rasa hatinya dan jujur gerakannya. Itulah sosok pemimpin Islam yang profesional dalam genggamannya kasih sayang Allah. Firman-Nya di dalam QS At-Taubah ayat 119 sebagai berikut :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah, dan ikuti langkah orang-orang yang jujur.” [QS. At Taubah : 119].

2.5.2. Amanah

Amanah atau dapat dipercaya. Inilah sifat kedua yang semestinya menjadi landasan terbangunnya karakter profesional seorang muslim. Tidak terbilang banyaknya tuntunan tentang keamanan, baik dalam al Qur’an maupun hadits Nabi. Sebagiannya berikut ini:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمٰنٰتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” (QS : Al Anfaal : 27).

وَلَقَدْ أَرْسَلْنَا نُوحًا إِلَىٰ قَوْمِهِ فَقَالَ يَنْقُومِرَ أَعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِّنْ إِلَهِ
 غَيْرِهِ ؕ أَفَلَا تَتَّقُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya : Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. (QS : Al Mu'minun (23)).

Sementara itu, dalam hadits Rasulullah SAW, banyak dijelaskan mengenai istilah amanat sebagai berikut :

- Tunaikanlah amanat kepada orang yang memberimu amanat dan janganlah berkhianat kepada orang yang mengkhianatimu. (Riwayat Tirmidzi dan Abu Dawud.)
- Barangsiapa ingin disenangi Allah dan Rasul-Nya hendaklah berbicara jujur, menunaikan amanah dan tidak mengganggu tetangganya. (HR. Al-Baihaqi). Untuk menjadi orang yang amanah, diperlukan landasan iman yang kokoh serta memperbanyak amal sholih. Tidak bisa sifat amanah ditegakkan hanya dengan mengandalkan integritas pribadi semata. Sekuat-kuatnya integritas pribadi, pada saatnya ada masa dimana integritas itu menurun. Saat itulah hati dan pikiran jadi tergoda untuk mencederai amanah.
- Ketahuilah oleh kita semua, bahwa sifat amanah itu anugerah dari-Nya. Kita bisa membaca hadits berikut ini;” Rasulullah SAW. menceritakan kepada kami dua hadits. Yang satu aku sudah tahu dan aku masih menunggu yang satu lagi. Beliau menceritakan kepada kami bahwa

amanat berada di pangkal hati manusia. Kemudian Alquran turun dan mereka tahu dari Alquran dan dari hadits. Kemudian beliau menceritakan kepada kami tentang hilangnya amanat, beliau bersabda: Seseorang tidur dengan nyenyak, lalu dicabutnya amanat dari dalam hatinya, maka tampak tinggal bekasnya seperti bercak. Kemudian ia tidur lagi, dan dicabutnya amanat tersebut dari hatinya, maka tinggallah bekasnya seperti tempat kosong, seperti batu yang jatuh di atas kakimu, bekas tatapan batu itu terus membengkak sedang di dalamnya kosong dan Nabi mengambil batu kecil lalu menjatuhkannya di atas kaki beliau. Kemudian beliau melanjutkan: Orang-orang saling berbaiat, tapi mereka tidak menjalankan amanat, sehingga dikatakan bahwa di antara bani fulan ada seorang yang jujur dan kepadanya dikatakan: Alangkah tabahnya orang ini, alangkah jujurnya ia, alangkah pandainya ia. Sedangkan di hatinya tidak ada iman meski sebesar biji sawi. Ternyata telah datang suatu zaman, di mana aku sudah tidak peduli siapa yang berbaiat kepadaku, kalau ia seorang Muslim maka agamanya akan melarangnya berkhianat dan jika ia seorang Kristen atau Yahudi niscaya para pemimpinnya akan melarang mereka berkhianat kepadaku, adapun hari ini aku tidak akan membaiat kalian kecuali si fulan dan si fulan. (Shahih Muslim No.206).

Setelah membaca hadits di atas, jelaslah bahwa amanah itu pangkalnya di hati masing-masing. Seseorang bisa menjadi orang amanah atau tidak bergantung kepada kadar keimanan dan amal sholih yang

lakukannya.

2.5.3. Fathonah

Secara harfiah Fathonah diartikan dengan pintar tapi jika ditelaah lebih jauh Fathonah ini lebih identik dengan kepintaran, kecerdikan dan kearifan sekaligus. Jadi bukan sekedar pintar tapi juga arif bijaksana. Memahami kecerdasan Nabi jelas bukan hanya cerdas secara intelektual (IQ), tapi juga cerdas secara emosional dan spiritual (ESQ). Sifat fathonah (kecerdasan) di dalam diri Rasulullah lebih dimatangkan oleh kecerdasan emosional dan spiritual. Sebuah kecerdasan yang memunculkan kearifan yang luar biasa.

“Dalam perjalanan hidup beliau sebelum diangkat sebagai Rasul, terkenal kisah peletakan kembali batu hajar aswad ketempatnya semula setelah masa pemugaran selesai. Para kabilah berselisih pendapat dan masing-masing merasa paling berhak untuk mengangkat dan meletakkan ke tempatnya semula. Yang demikian bagi para kabilah merupakan tanda kehormatan yang luar biasa. Maka diputuskan bahwa siapa saja yang paling dahulu memasuki pelataran Ka’bah, dialah orang yang paling berhak untuk meletakkan batu hajar aswad. Ternyata Muhammad muda yang memperoleh hak itu. Apa yang dilakukan Beliau? Beliau merentangkan surbannya. Kemudian meletakkan batu hajar aswad di tengahnya. Setelah itu Beliau mempersilakan masing-masing ketua kabilah untuk memegang ujung surban Beliau untuk diangkat bersama-sama. Setelah itu Beliau meletakkan batu hajar aswad ditempatnya.

Kisah diatas merupakan contoh aplikasi sifat fathonah yang sangat luar biasa. Beliau memecahkan masalah dengan orientasi memuaskan semua. "Orientasi memuaskan semua" inilah salah satu catatan penting dari

aplikasi sifat fathonah. Kalau orientasi memuaskan semua diaplikasikan dalam profesi apapun, dampaknya pasti luar biasa. Orang akan berfikir obyektif dalam pekerjaannya. Sebaliknya akan meminggirkan egoisme pribadi yang tidak proporsional.

Andai saja sifat fathonah menjadi karakter setiap pribadi muslim yang teraplikasikan dalam jenis profesi apapun, maka ummat Islam akan menjadi profesional unggulan. Sayang ummat Islam jauh dari kondisi ideal. Wajah ummat Islam jauh dari gambaran ideal penerapan sifat fathonah.

2.5.4. Tabligh

Tabligh adalah tugas Rasulullah menyampaikan risalah-Nya., seperti yang tercantum di dalam Al-Qur'an Surah An-Najm (53) ayat 4 sebagai berikut :

إِنَّهُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَىٰ ﴿٤﴾

Artinya : Ucapannya itu tiada lain hanyalah wahyu yang diwahyukan (kepadanya). “

Bagi ummat Islam tabligh bisa menjadi inspirasi dalam banyak makna yang bisa diaplikasikan dalam bisnis dan profesi. Bisa dimaknai mengkomunikasikan dengan baik dan intensif produk dan jasa yang ditawarkan. Komunikatif dalam menyampaikan apapun kepada siapapun. Memberikan layanan terbaik kepada siapapun. Bisa dimaknai semangat menciptakan kebaikan bersama. Orang tidak cukup berbuat baik untuk diri

sendiri. Kebaikan harus juga dinikmati oleh sebanyak-banyaknya manusia yang lain. Dan silahkan diterjemahkan dalam konteks kebaikan yang lain.

Seorang professional muslim dengan akidahnya yang kuat tentu memegang teguh aturan Allah. Selalu berusaha merealisasikan sifat dan teladan Rasulullah. Sifat tabligh berusaha ia realisasikan dalam profesinya. Dari lisannya akan selalu keluar kata-kata yang baik dan terasa sejuk didengar. Kalimatnya berisikan nasehat dan penghargaan pada setiap hasil pekerjaan orang lain. Berani mengatakan yang benar walaupun terasa pahit untuk diterima.

Dari geraknya tergambar kesholihan karena selalu menunjukkan identitasnya sebagai seorang muslim. Tugas pekerjaannya dilakukan penuh dedikasi dan loyalitas yang tinggi. Menjunjung tinggi kejujuran di atas segalanya dan pantang untuk berbohong atau berkhianat. Melaksanakan seluruh aktivitasnya dengan penuh keikhlasan dan cerdas dalam menanggulangi setiap persoalan tanpa ada yang harus merasa tersinggung atau sakit hati. Itulah sosok profesional muslim dengan akhlak yang mulia (akhlak al kariim) yang akan memberikan cahaya dan kesejukan di lingkungannya serta memberi dan menjadi contoh dengan akhlaknya itu, sehingga memberi nilai tabligh atau dakwah kepada lingkungannya dimanapun dia berada.

Rasulullah telah mewariskan sifat-sifat kepribadian yang tidak ternilai. Kewajiban manusia sebagai ummatnya untuk mengambil manfaat sebsar-

besarnya dan seluas-luasnya untuk kebaikan selama hidup di muka bumi. Sayang, ummat Islam belum bisa menjadi ahli waris yang baik. Karakter fathonah, amanah, shiddiq dan tabligh belum tercermin sepenuhnya dalam keseharian. Baik sebagai pribadi maupun keummatan. Bahkan yang nampak wajah bopeng keummatan yang memiliukan. Bagaimana tidak, ummat Islam sebagai pewaris keamanan dan kejujuran, justru tercatat paling tidak amanah.

Setidaknya negeri yang bernama Indonesia, yang mayoritas penduduknya beragama Islam justru termasuk negeri terkorup sedunia. Sudah waktunya semua orang mengaca diri. Saatnya merebut kembali permata warisan Rasul. Untuk selanjutnya diaplikasikan dalam profesi sehingga membentuk karakter profesional yang sejati. Profesional yang tidak hanya mengakar di bumi. Tapi juga menjulang hingga kelangit tinggi. Tidak hanya baik dalam pandangan sesama. Tapi juga mendapatkan rahmat dan ridha-Nya.

Di samping sifat wajib bagi seluruh rasul tersebut di atas juga pemimpin Islam diperlukan lagi sifat pemimpin yaitu : adil, istiqamah, terbuka dan visioner.

a. Adil

Dalam pandangan Islam para penguasa atau pemimpin dapat dikatakan adil apabila mereka dapat menjaga standar hidupnya sesuai dengan standar hidup orang-orang yang berpenghasilan rendah. Taraf

kehidupan seorang penguasa muslim harus sama dengan taraf hidup orang-orang yang paling rendah (miskin) yang hidup dalam wilayah kekuasaannya, agar terdapat suatu ikatan yang nyata antara si penguasa dengan orang-orang yang miskin itu.

Jika tidak mereka tidak akan mau menerima kepemimpinannya dan tidak akan memberikan dukungan sepenuh hatinya. Suatu perasaan jauh antara mereka dengan si pemimpin atau si penguasa akan menimbulkan rasa benci kepadanya. Ajaran yang mengandung prinsip yang sangat penting ini pernah disampaikan oleh Imam Ali bin Abi Thalib as kepada bawahannya ketika beliau menjadi Khalifah pada saat itu.

Allah menyukai para pemimpin keadilan untuk menjaga kehidupannya dalam batas-batas kehidupan orang-orang miskin agar rakyat tidak salah mengerti terhadapnya". Itulah sebabnya dalam Islam ditegaskan agar seorang penguasa atau pemimpin ummat Islam pertama-tama dia harus menjelaskan posisinya dan keluarganya dengan memperhatikan standar kehidupannya. Jika mereka berkeinginan memimpin orang-orang yang kaya dan miskin, maka mereka harus tampil dengan keadilan atau tidak sama sekali.

Seorang penulis Kristen, George Jordac menulis di dalam bukunya "Voice of Justice", katanya : "Jika Anda ingin menggerakkan air yang ada di dalam kolam kecil maka Anda dapat melakukannya cukup dengan menggerakkan tangan Anda, sehingga gelombang air akan bergerak saling

bertabrakkan. Tetapi itu tidak dapat terjadi jika Anda lakukan di sebuah kolam renang. Kecuali jika Anda melemparkan sebuah batu besar ke dalam kolam renang tersebut. Akan tetapi hal itu berbeda jika air itu berupa danau yang besar, Anda tidak dapat membuat air menjadi bergelombang kecuali Anda melemparkan sebuah gunung ke dalamnya. Hal yang sama tidak dapat Anda lakukan pada sebuah lautan, kecuali jika Anda melemparkan sebuah planet ke dalam lautan tersebut. Tapi saya (George Jordac) mengetahui sebuah laut yang tidak dapat digerakkan sama sekali kecuali oleh satu hal, yaitu jeritan orang yang dizalimi.

b. Istiqamah

Istiqamah diterjemahkan sebagai bentuk kualitas batin yang melahirkan sikap konsisten (taat azas) dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu menuju pada kondisi yang lebih baik. Seorang pemimpin yang istiqamah memiliki sikap menghargai waktu, disiplin, tanggung jawab, tidak menunda-nunda pekerjaan dan sabar dalam pencapaian tujuan kepemimpinan. Kepemimpinan Islam yang istiqamah adalah : **a)** selalu memberikan tauladan di lingkungan perguruan tinggi. Jika bercermin pada Rasulullah SAW., bahwa telah ada pada diri Rasulullah SAW suri tauladan maka seperti itu pula yang harus direpresentasikan oleh pimpinan perguruan tinggi Islam antara lain satunya kata dan perbuatan, menjaga kehormatannya dalam bertindak. Kepemimpinan Islam di perguruan tinggi Islam seharusnya memberikan keteladanan di saat organisasi dan

perkembangan dunia yang krisis dengan keteladanan pimpinan. **b)** usahanya keras yang tanpa kenal lelah untuk dan tidak pernah berhenti berpikir dan berinovasi untuk memajukan perguruan tinggi Islam serta **c)** perilakunya selalu demokratis dalam mengambil keputusan dan melibatkan semua unsur yang ada dalam lingkungan perguruan tinggi Islam tanpa melihat status pekerjaan dan ekonomi/sosial.

c. Terbuka

Sikap terbuka yang dimiliki seorang pemimpin adalah terbuka terhadap lingkungan perubahan baik internal maupun eksternal. Lingkungan eksternal yang cepat berubah memang dituntut oleh setiap organisasi untuk cepat mengadaptasi organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan terbuka juga menonjolkan kejelasan dalam pengambilan keputusan, proses perencanaan yang memberikan kesempatan kepada semua anggota organisasi menyampaikan pendapatnya dan apabila pendapatan anggota organisasi tersebut ditolak akan dilengkapi dengan alasan penolakannya. Kepemimpinan yang terbuka akan membuat semua anggota organisasi merasa jelas, keberhasilan membawa *reward* dan kesalahan mendatangkan *punishment*.

d. Visioner

Setiap orang mempunyai kapasitas untuk menjadi seorang pemimpin. Namun untuk menjadi seorang pemimpin, itu tidak mudah karena

seorang pemimpin yang baik itu tidak dilahirkan tetapi dibentuk oleh proses demi proses, melalui tahapan dan ujian tertentu. Kepemimpinan yang baik harus selalu belajar dan bertumbuh untuk mencapai makna kehidupan pribadi dan untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Karakter sejati seorang pemimpin yaitu dia harus mempunyai visi yang jelas dan dibagikan kepada para karyawannya. Salah satu tugas seorang pemimpin adalah mewujudkan visi bersama menjadi sebuah rencana aksi dengan membangun, merencanakan, serta menetapkan sasaran yang jelas bagi timnya. Sasaran tersebut harus terukur baik dari dimensi kuantitatif, kualitatif maupun dari dimensi waktu. Menjadi seorang pemimpin sejati apabila seseorang telah menemukan visi dan misi hidup terjadi kedamaian dalam diri dan membentuk karakter yang kokoh, setiap ucapan dan tindakannya mulai memberi pengaruh kepada lingkungan dan keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasi.

2.6 Keadilan Distributif

2.6.1 Tinjauan Konvensional

Distribusi sangat erat kaitannya dengan hak-hak individu dalam suatu masyarakat. Distribusi pendapatan merupakan bagian penting dalam membentuk kesejahteraan suatu komunitas. Kesenjangan distribusi pendapatan akan berdampak pada aspek ekonomi dan sosial-politik. Oleh karena itu, tema distribusi menjadi kajian sentral dalam filosofi ekonomi

Islami. Secara umum asas kebijakan ekonomi dalam Islam adalah menyangkut distribusi kekayaan. Distribusi kekayaan harus dilihat sebagai bagian dari pilihan pribadi, bagian dari keputusan ekonomi mikro seseorang, bukan peningkatan kekayaan sebagaimana yang ditempuh oleh ekonomi konvensional. (Zaki, 2009).

Prinsip pokok ekonomi konvensional adalah efisiensi. Prinsip ini muncul secara langsung, dari definisinya berkenaan dengan problema ekonomi. Jika keinginan adalah tidak terbatas dan sumberdaya-sumberdaya terbatas, maka pemecahannya adalah dengan bertindak "ekonomis" Inilah yang disebut dengan efisiensi, yaitu: "mengerjakan sesuatu yang terbaik dengan apa yang dimiliki" Jika keinginan manusia adalah sangat tak terbatas dan sumberdayanya adalah langka, manusia tidak dapat memenuhi kepuasan masyarakat. Di dalam kerangka konvensional, konsep efisiensi diartikan memaksimalkan kepuasan dengan bersumber yang memadai, akan tetapi makna efisiensi dalam kerangka Islam adalah memaksimalkan pemenuhan kebutuhan dengan sumber-sumber yang memadai. Dua konsep ini adalah berbeda. Struktur masyarakat "yang baik" tidak hanya ditentukan oleh "efisiensi" dalam alokasi barang-barang modal, tetapi juga "perhatian yang fair" dalam distribusi barang kapital secara adil. Dalam hal ini kapitalisme telah gagal menjawab pertanyaan "apa" dan "bagaimana" memproduksi dengan cara mendistribusikan sumberdaya produktif secara adil, (Zaki, 2009).

Selanjutnya Zaki (2009) menjelaskan, bahwa distribusi kekayaan merupakan masalah yang sangat penting, sulit, dan rumit. Penyelesaiannya secara adil akan mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan seluruh komponen masyarakat. Berlimpahnya kekayaan nasional tidak akan bermanfaat bagi penduduk bila terjadi distribusi yang zalim, dimana kemakmuran tidak pernah dinikmati masyarakat luas. Prinsip distribusi yang menjadi pedoman dalam sistem ekonomi Islam adalah memperbanyak produksi (*output*), dan distribusi kekayaan agar sirkulasi kekayaan meningkat dan memungkinkan membawa pembagian yang adil di antara berbagai komponen masyarakat, serta tidak memusatkan modal pada sebagian kecil kelompok tertentu. Kekayaan itu haruslah didistribusikan ke seluruh komponen masyarakat untuk pemberdayaan ekonomi umat, dan kekayaan itu tidak boleh menjadi suatu komoditi yang beredar secara terbatas di antara orang-orang kaya saja.

Teori distribusi diharapkan dapat mengatasi masalah distribusi pendapatan antara berbagai kelas dalam masyarakat. Mannan (1997:16) menyebutkan, bahwa teori ekonomi modern tentang distribusi merupakan suatu teori yang menetapkan harga jasa produksi. Ia juga menjelaskan nilai jasa dari berbagai faktor-faktor produksi dan nilai-nilai etik tentang pemilikan faktor-faktor produksi. Disamping itu Zarqa dalam Rahardjo (2002 :165) mengatakan, ada beberapa faktor yang menjadi dasar redistribusi, yaitu tukar menukar (*change*), Kebutuhan (*need*), kekuasaan (*power*), sistem

sosial dan nilai etika (*social system and ethical values*). Sejalan dengan prinsip pertukaran (*exchange*) antara lain seseorang memperoleh pendapatan yang wajar dan adil sesuai dengan kinerja dan kontribusi yang diberikan. Distribusi didasarkan atas kebutuhan seseorang memperoleh upah karena pekerjaannya dibutuhkan oleh pihak lain. Satu pihak membutuhkan materi untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarga dan pihak lain membutuhkan tenaga kerja sebagai faktor produksi. Kekuasaan (*power*) juga berperan penting, di mana seseorang yang memiliki kekuasaan atau otoritas cenderung mendapatkan lebih banyak karena ada kemudahan akses.

2.6.2 Adil dalam Tinjauan Islam

Keadilan merupakan pilar terpenting dalam ekonomi Islam. Penegakkan keadilan telah ditekankan oleh Al-Qur'an sebagai misi utama para Nabi yang diutus Allah (QS.57:25), termasuk penegakkan keadilan ekonomi dan penghapusan kesenjangan pendapatan.

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ
بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ
وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

25. *Sesungguhnya kami Telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan Telah kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak*

dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.

Allah yang menurunkan Islam sebagai sistem kehidupan bagi seluruh umat manusia, menekankan pentingnya penegakan keadilan dalam setiap sektor, baik ekonomi, politik maupun sosial. Komitmen Al-Quran tentang penegakan keadilan sangat jelas. Hal itu terlihat dari penyebutan kata keadilan di dalam Al-quran mencapai lebih dari seribu kali, yang berarti ; kata urutan ketiga yang banyak disebut Al-Quran setelah kata Allah dan 'Ilm.

Bahkan, Ali Syariati dalam Khadduri (1984) menyebutkan, dua pertiga ayat-ayat Al-Quran berisi tentang keharusan menegakkan keadilan dan membenci kezhaliman, dengan ungkapan kata *zhulm*, *itsm*, *dhalal*, dll. Karena itu, tujuan keadilan sosio ekonomi dan pemerataan pendapatan / kesejahteraan, dianggap sebagai bagian tak terpisahkan dari filsafat moral Islam.

Keadilan merupakan kejujuran, kelurusan, keikhlasan yang tidak berat sebelah. Menurut Khaldun (2000), pembangunan tidak dapat dicapai kecuali dengan keadilan dan keadilan merupakan tolok ukur yang dipakai Allah untuk mengevaluasi manusia. Abu Yusuf menjelaskan keadilan kepada khalifah Harun Ar-Rasyid seraya mengatakan "Mengantarkan keadilan kepada mereka yang disakiti dan menghapus kezaliman akan meningkatkan penghasilan, mempercepat pembangunan negara, dan membawa keberkahan, disamping mendapatkan pahala di akhirat". Para pemimpin yang

sukses sangat serius dalam mewujudkan keadilan. Mereka akan mengatakan sesuatu dan berusaha untuk melaksanakannya. Mereka melaksanakan dengan menggunakan prinsip keadilan, tidak pandang bulu.

Sesungguhnya setiap orang ingin diperlakukan secara adil, tetapi banyak diantara manusia yang mengabaikan prinsip keadilan ini. Apalagi ketika dalam pengambilan keputusan, orang mendapatkan tekanan yang membuatnya tidak berlaku adil. Pemimpin yang sukses, mempunyai kemampuan untuk tetap berlaku adil, meskipun mendapat tekanan. Bersikap adil memang sangat sulit, tidak semua di antara manusia mampu melaksanakan di perusahaan ataupun organisasi.

Begitulah, penekanan Islam pada penegakkan keadilan sosio ekonomi. Maka, adalah keliru, klaim kapitalis maupun sosialis yang menyatakan, "Hanya ideologi kami yang berbicara dan bertindak tegas dalam masalah keadilan. "Setidaknya hanya kamilah yang mempunyai komitmen kuat tentang nilai-nilai keadilan". Itulah klaim yang dilontarkan berbagai komponen masyarakat dunia dalam kerangka memperlihatkan keunggulan ideologi atau kepercayaan yang mereka anut.

Harus dibedakan bahwa konsep kapitalis tentang keadilan sosio ekonomi dan pemerataan pendapatan, tidak didasarkan pada komitmen spiritual dan persaudaraan (ukhuwah) sesama manusia. Komitmen penegakkan keadilan sosio ekonomi lebih merupakan akibat dari tekanan kelompok. Karenanya, sistem kapitalisme terutama yang berkaitan dengan

uang dan perbankan, tidak dimaksudkan untuk mencapai tujuan – tujuan keadilan sosio ekonomi yang berdasarkan nilai transendental (spritual) dan persaudaraan universal. Sehingga, tidak aneh, apabila uang masyarakat yang ditarik oleh bank konvensional (kapitalis) dominan hanya digunakan oleh para pengusaha besar (konglomerat). Lembaga perbankan tidak dinikmati oleh rakyat kecil yang menjadi mayoritas penduduk sebuah negara. Fenomena ini semakin jelas terjadi di Indonesia. Akibatnya yang kaya semakin kaya dan miskin makin miskin. Ketidakadilan pun semakin lebar.

Sebagaimana disebut di atas, konversi ekonomi Barat (terutama kapitalisme) kepada penegakan keadilan sosio ekonomi, merupakan akibat tekanan-tekanan kelompok masyarakat dan tekanan-tekanan politik. Untuk mewujudkan keadilan sosio-ekonomi itu mereka mengambil beberapa langkah, terutama melalui pajak dan transfer payment.

Jadi, konsep keadilan sosio ekonomi dalam Islam berbeda secara mendasar dengan konsep keadilan dalam kapitalisme dan sosialisme. Keadilan sosio ekonomi dalam Islam, selain didasarkan pada komitmen spritual, juga didasarkan atas konsep persaudaraan universal sesama manusia.

Al-Quran secara eksplisit menekankan pentingnya keadilan dan persaudaraan tersebut. Menurut Chapra (2000), sebuah masyarakat Islam yang ideal mesti mengaktualisasikan keduanya secara bersamaan, karena keduanya merupakan dua sisi yang sama yang tak bisa dipisahkan. Dengan

demikian, kedua tujuan ini terintegrasi sangat kuat ke dalam ajaran Islam sehingga realisasinya menjadi komitmen spritual (ibadah) bagi masyarakat Islam.

Komitmen Islam yang besar pada persaudaraan dan keadilan, menuntut agar semua sumber daya yang menjadi amanat suci Tuhan, digunakan untuk mewujudkan maqashid syari'ah, yakni pemenuhan kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan dasar (primer), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan dan kesehatan. Persaudaraan dan keadilan juga menuntut agar sumberdaya didistribusikan secara adil kepada seluruh rakyat melalui kebijakan yang adil dan instrumen zakat, infaq, sedekah, pajak, kharaj, jizyah, cukai ekspor-impor dan sebagainya.

Tauhid yang menjadi fondasi utama ekonomi Islam, mempunyai hubungan kuat dengan konsep keadilan sosio-ekonomi dan persaudaraan. Ekonomi Tauhid yang mengajarkan bahwa Allah sebagai pemilik mutlak dan manusia hanyalah sebagai pemegang amanah, mempunyai konsekuensi, bahwa di dalam harta yang dimiliki setiap individu terdapat hak-hak orang lain yang harus dikeluarkan sesuai dengan perintah Allah, berupa zakat, infaq dan sedekah dan cara-cara lain guna melaksanakan pendistribusian pendapatan yang sesuai dengan konsep persaudaraan umat manusia.

Sistem keuangan dan perbankan serta kebijakan moneter, misalnya, dirancang semuanya secara organis dan terkait satu sama lain untuk memberikan sumbangan yang positif bagi pengurangan ketidak-adilan dalam

ekonomi dalam bentuk pengucuran pembiayaan (kredit) bagi masyarakat dan memberikan pinjaman lunak bagi masyarakat ekonomi lemah melalui produk qardhul hasan.

Selanjutnya, dalam rangka mewujudkan cita-cita keadilan sosial ekonomi, Islam secara tegas mengancam konsentrasi asset kekayaan pada sekelompok tertentu dan menawarkan konsep zakat, infaq, sedeqah, waqaf dan institusi lainnya, seperti pajak, jizyah, dharibah, dan sebagainya.

Al-Quran dengan tegas mengatakan,

مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ
فَاخْذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٧٠﴾

7. *Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada RasulNya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota Maka adalah untuk Allah, untuk rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang Kaya saja di antara kamu. apa yang diberikan Rasul kepadamu, Maka terimalah. dan apa yang dilarangnya bagimu, Maka tinggalkanlah. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras hukumannya.*

وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ ﴿٧٤﴾

24. *Dan orang-orang yang dalam hartanya tersedia bagian tertentu, (QS. Al-Maarij (70) : 24)*

Berdasarkan prinsip ini, maka konsep pertumbuhan ekonomi dalam Islam berbeda dengan konsep pertumbuhan ekonomi kapitalisme yang selalu menggunakan indikator PDB (Produk Domestik Bruto) dan perkapita. Dalam

Islam, pertumbuhan harus seiring dengan pemerataan. Tujuan kegiatan ekonomi, bukanlah meningkatkan pertumbuhan sebagaimana dalam konsep ekonomi kapitalisme. Tujuan ekonomi Islam lebih memprioritaskan pengentasan kemiskinan dan pengurangan pengangguran.

Karena itu, Islam menekankan keseimbangan antara pertumbuhan dan pemerataan. Pertumbuhan bukan menjadi tujuan utama, kecuali dibarengi dengan pemerataan. Dalam konsep Islam, pertumbuhan dan pemerataan merupakan dua sisi dari sebuah entitas yang tak terpisahkan, karena itu keduanya tak boleh dipisahkan.

Berdasarkan prinsip ini, maka paradigma *trickle down effect*, yang dikembangkan kapitalisme dan pernah diterapkan di Indonesia selama rezim orde baru, bertentangan dengan konsep keadilan ekonomi menurut Islam.

Selanjutnya, sistem ekonomi kapitalis dicirikan oleh menonjolnya peran perusahaan swasta (*private ownership*) dengan motivasi mencari keuntungan maksimum, harga pasar akan mengatur alokasi sumberdaya, dan efisiensi. Namun sistem ini selalu gagal dalam membuat pertumbuhan dan pemerataan berjalan dengan seiring.

Sistem ekonomi kapitalis telah menggoyahkan fondasi moral manusia, karena sistem ini telah menghasilkan manusia yang tamak, boros dan angkuh. Sistem kapitalis juga telah melahirkan sejumlah bankir hebat, beberapa industriawan yang kaya raya, sejumlah pengusaha yang sukses. Namun di pihak lain, telah muncul banyak konsumen yang tidak mampu

memenuhi kebutuhan minimumnya. Kesenjangan terjadi secara tajam. Perusahaan-perusahaan yang lemah akan tersingkir dan tersungkur.

Perlu ditegaskan, bahwa melekatnya hak orang lain pada harta seseorang (QS. 70:24), bukanlah dimaksudkan untuk mematahkan semangat karya pada setiap individu atau menimbulkan rasa malas bagi sebagian orang. Juga tidak dimaksudkan untuk menciptakan kerataan pemilikan kekayaan secara kaku. Dalam perspektif ekonomi Islam, proporsi pemerataan yang betul-betul sama rata, sebagaimana dalam sosialisme, bukanlah keadilan, malah justru dipandang sebagai ketidakadilan. Sebab Islam menghargai prestasi, etos kerja dan kemampuan seseorang dibanding orang yang malas.

Dasar dari sikap yang koperatif ini tidak terlepas dari prinsip Islam yang menilai perbedaan pendapatan sebagai sebuah sunnatullah. Landasannya, antara lain bahwa etos kerja dan kemampuan seseorang harus dihargai dibanding seorang pemalas atau yang tidak mampu berusaha. Bentuk penghargaan adalah sikap Islam yang memperkenankan pendapatan seseorang berbeda dengan orang lain, karena usaha dan ikhtiarnya.

Firman Allah,

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِي رِزْقِهِمْ عَلَى مَا

مَلَكْتَ أَيَّمَنُهِمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِنِعْمَةِ اللَّهِ تَجْحَدُونَ ﴿٧١﴾

71. Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya itu) tidak mau memberikan rezki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezki itu. Maka Mengapa mereka mengingkari nikmat Allah ?.

Namun, orang yang diberi kelebihan rezeki, harus mengeluarkan sebagian hartanya untuk kelompok masyarakat yang tidak mampu (dhu'afa). Sehingga seluruh masyarakat terlepas dari kemiskinan absolut.

Konsep keadilan sosio-ekonomi yang diajarkan Islam menginginkan adanya pemerataan pendapatan secara proporsional. Dalam tataran ini, dapat pula dikatakan bahwa ekonomi Islam adalah ekonomi yang dilandaskan pada kebersamaan. Karena itu tidak aneh, bila anggapan yang menyatakan bahwa prinsip keadilan sosio-ekonomi Islam mempunyai kemiripan dengan sistem sosialisme. Bahkan pernah ada pendapat yang menyatakan bahwa sistem sosialisme itu jika ditambahkan dan dimasukkan unsur-unsur Islam ke dalamnya, maka ia menjadi Islami.

Dengan demikian, pendapat dan pandangan yang menyatakan kemiripan sistem keadilan sosio Islam dengan sosialisme tidak sepenuhnya benar, malah lebih banyak keliruannya. Prinsip ekonomi sosialisme, yang menolak kepemilikan individu dan menginginkan pemerataan pendapatan, jelas berbeda dengan prinsip ekonomi Islam. Sosialisme sama sekali tidak mengakui hak milik individu.

Reaksi marxisme dibungkus secara politis revolusioner dalam paham komunis yang intinya mengajarkan bahwa seluruh unit ekonomi dikuasakan kepada negara yang selanjutnya didistribusikan kepada seluruh masyarakat secara merata. Hal ini didasarkan semangat pertentangan terhadap pemilikan individu.

Sedangkan dalam ekonomi Islam, penegakkan keadilan sosio-ekonomi dilandasi oleh rasa persaudaraan (ukhuwah), saling mencintai (mahabbah), bahu membahu (takaful) dan saling tolong menolong (ta'awun), baik antara si kaya dan si miskin maupun antara penguasa dan rakyat.

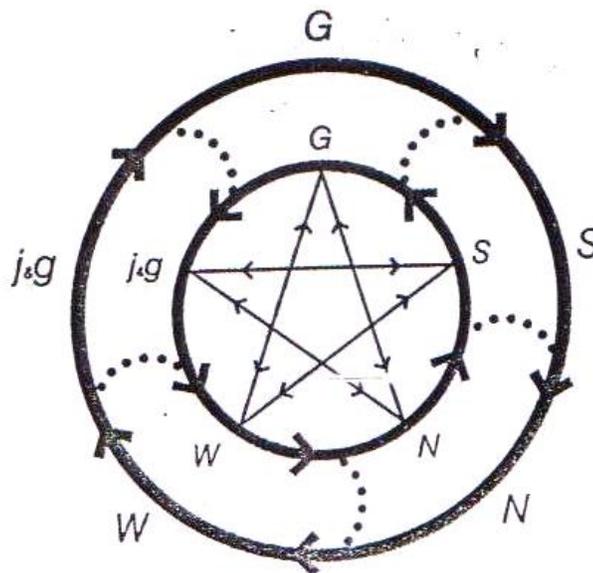
Dalam hubungannya dengan keadilan, Khaldun (2000), menawarkan model yang disebut sebagai "*Dynamic Model of Islam*" atau Model Dinamika. Model Dinamika adalah sebuah rumusan yang terdiri dari delapan prinsip kebijaksanaan yang terkait dengan prinsip yang lain secara interdisipliner dalam membentuk kekuatan bersama dalam satu lingkaran sehingga awal dan akhir lingkaran tersebut tidak dapat dibedakan. Rumusan Model Dinamika atau *Dynamic Model of Islam* tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kekuatan penguasa/ pemerintah tidak dapat diwujudkan kecuali dengan implementasi Syariah;
2. Syariah tidak dapat dilaksanakan kecuali dengan penguasa/ pemerintah;
3. Penguasa/ pemerintah tidak dapat memperoleh kekuasaan kecuali dari rakyat;
4. Masyarakat tidak dapat ditopang kecuali oleh kekayaan;

5. Kekayaan tidak dapat diperoleh kecuali dari pembangunan;
6. Pembangunan tidak dapat dicapai kecuali melalui keadilan;
7. Keadilan merupakan standar yang akan dievaluasi Allah pada umat-Nya;
8. Penguasa/ pemerintah dibebankan dengan adanya tanggung jawab untuk mewujudkan keadilan.

Rumusan ini mencerminkan karakter interdisipliner dan dinamis dari analisis Ibnu Khaldun yang menghubungkan semua variabel-variabel sosial, ekonomi dan politik, termasuk Syariah (S), kekuasaan politik atau Governance (G), masyarakat atau Nation (N), kekayaan/ sumber daya atau Wealth (W), pembangunan atau growth (g) dan keadilan atau justice (j). Variabel-variabel tersebut berada dalam satu lingkaran yang saling tergantung karena satu sama lain saling mempengaruhi.

Cara kerja lingkaran ini menyerupai rantai reaksi untuk jangka waktu yang panjang dan merupakan sebuah kedinamisan yang diperkenalkan dalam seluruh analisis. Dimensi ini menjelaskan bagaimana faktor-faktor politik, agama, sosial,



Gamabr 2.2. Dynamic Model : Reformasi Pembangunan Masyarakat
Madani Ibnu Khaldun (Ahmadi Thaha, 2000)

dan ekonomi saling mempengaruhi selama kurun waktu tertentu sehingga faktor-faktor tersebut dapat menuntun suatu peradaban menuju pembangunan dan kemunduran atau kejayaan dan keruntuhan. Dalam rumusan ini, tidak ada klausula *ceteris paribus* karena tidak ada satu variabel yang konstan. Satu variabel bias berfungsi sebagai mekanisme pemicu dan variabel yang lain dapat bereaksi atau tidak dalam arah yang sama. Oleh karena itu, kegagalan di satu sektor tidak akan menyebar ke variabel yang lain karena sektor yang gagal tersebut akan diperbaiki atau kemunduran suatu peradaban akan lebih lama. Sebaliknya jika sektor yang lain bereaksi sama layaknya dengan mekanisme pemicu, maka kegagalan itu akan memperoleh momentum melalui rantai reaksi yang berkaitan, sehingga kegagalan ini membutuhkan waktu yang lama untuk mengidentifikasi penyebab dan akibatnya. Lingkaran sebab akibat ini akan mengacu kepada "Lingkaran Keadilan" (*Circle of Equity*).

2.6.3 Penekanan Keadilan Distributif dalam Islam

Hal yang paling inti dari bangunan ekonomi Islam adalah tujuannya untuk menerapkan nilai-nilai keadilan dan keseimbangan dalam alokasi

sumberdaya potensial bagi masyarakat. Kerangka keadilan juga memungkinkan setiap orang memiliki peluang, kontrol, dan manfaat dari alokasi pembangunan yang berlangsung secara proporsional.

Islam sangat menjunjung tinggi hak kepemilikan individu atas sesuatu. Namun, mekanisme kepemilikan tersebut tidak dapat dilakukan oleh semua individu. Misalnya, ketentuan penyebutan orang yang berkuasa (kepemilikan kekuasaan), berkeahlian atau sejenisnya, akan mendapatkan “lebih” sehingga cenderung menghambat pemerataan kesejahteraan. Maka, diperlukan sistem yang menjamin terjadinya redistribusi dalam perekonomian.

Distribusi di tinjau dari segi kebahasaan berarti proses penyimpanan dan penyaluran produk kepada pelanggan, diantaranya sering kali melalui perantara (Collins dalam Mannan (1997). Definisi yang dikemukakan Collins di atas, memiliki pemahaman yang sempit apabila dikaitkan dengan topik kajian di bahas. Hal ini disebabkan karena definisi tersebut cenderung mengarah pada perilaku ekonomi yang bersifat individual. Namun dari definisi di atas dapat di tarik suatu pemahaman, di mana dalam distribusi terdapat sebuah proses pendapatan dan pengeluaran dari sumber daya yang dimiliki oleh negara (mencakup prinsip *take and give*).

Adapun prinsip utama dalam konsep distribusi menurut pandangan Islam ialah peningkatan dan pembagian bagi hasil kekayaan agar sirkulasi kekayaan dapat ditingkatkan, sehingga kekayaan yang ada dapat melimpah

dengan merata dan tidak hanya beredar di antara golongan tertentu saja. (Rahman, 1999 : 93)

Selain itu, ada pula pendapat yang menyatakan bahwa posisi distribusi dalam aktifitas ekonomi suatu pemerintahan amatlah penting, hal ini dikarenakan distribusi itu sendiri menjadi tujuan dari kebijakan fiskal dalam suatu pemerintahan (selain fungsi alokasi). Adapun distribusi, seringkali diaplikasikan dalam bentuk pungutan pajak (baik pajak yang bersifat individu maupun pajak perusahaan). Akan tetapi masyarakat juga dapat melaksanakan swadaya melalui pelebagaan ZIS, di mana dalam hal ini pemerintah tidak terlibat langsung dalam mobilisasi pengelolaan pendapatan ZIS yang diterima. (Karim, 1992 : 89-90)

Pembahasan tentang redistribusi pendapatan tidak lepas dari pembahasan tentang konsep distribusi. Teori distribusi diharapkan dapat mengatasi masalah distribusi pendapatan antara berbagai kelas dalam masyarakat. Mannan (1997), menyebutkan bahwa teori ekonomi modern tentang distribusi merupakan suatu teori yang menetapkan harga jasa produksi. Untuk itu ia berusaha menemukan nilai jasa dari berbagai faktor produksi dan nilai-nilai etik tentang pemilikan faktor-faktor produksi.

Zarqa dalam Rahardjo (2002:165), mengatakan, ada beberapa faktor yang menjadi dasar redistribusi yaitu tukar-menukar (*exchange*), kebutuhan (*need*), kekuasaan (*power*), sistem sosial dan nilai etika (*social system and ethical values*). Sejalan dengan prinsip pertukaran (*exchange*) antara lain

seseorang memperoleh pendapatan yang wajar dan adil sesuai dengan kinerja dan kontribusi yang diberikan.

Distribusi juga didasarkan atas kebutuhan, seseorang memperoleh upah karena pekerjaannya dibutuhkan oleh pihak lain. Satu pihak membutuhkan materi untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarga dan pihak lain membutuhkan tenaga kerja sebagai faktor produksi. Kekuasaan (*power*) juga berperan penting. Sebab, seseorang yang memiliki kekuasaan atau otoritas cenderung mendapatkan lebih banyak karena ada kemudahan akses.

Beberapa kebijakan redistribusi dalam sebuah negara juga seringkali diadopsi dari sistem dan nilai-nilai sosial yang ada, sebagai contoh yaitu: a) alokasi pendapatan nasional untuk para pendeta dalam suatu kelompok masyarakat; b) alokasi dana untuk para pejabat publik; c) alokasi dana untuk institusi sosial; d) kebijakan tentang larangan atas transaksi barang-barang yang tidak bermanfaat dan lain-lain. Zarqa melihat begitu pentingnya memelihara kelancaran distribusi ini agar tercipta sebuah kegiatan ekonomi yang dinamis, adil, dan produktif.

Lebih lanjut Zarqa, mengemukakan beberapa prinsip distribusi dalam ekonomi Islam yaitu: 1) pemenuhan kebutuhan bagi semua makhluk; 2) menimbulkan efek positif bagi pemberi itu sendiri misalnya zakat, selain dapat membersihkan diri dan harta *muzakki* (pemberi zakat) juga meningkatkan keimanan dan menumbuhkan kebiasaan berbagi dengan orang lain; 3) menciptakan kebaikan di antara semua orang antara yang kaya dan miskin; 4)

mengurangi kesenjangan pendapatan dan kekayaan; 5) pemanfaatan lebih baik terhadap sumberdaya alam dan asset tetap; 6) memberikan harapan pada orang lain melalui pemberian.

Menurut Antonio (2000), pada dasarnya Islam memiliki dua sistem distribusi utama, yakni distribusi secara komersial dan mengikuti mekanisme pasar serta sistem distribusi yang bertumpu pada aspek keadilan sosial masyarakat. Sistem distribusi pertama, bersifat komersial, berlangsung melalui proses ekonomi. Menurut Yusuf Qardhawi (1997), ada 4 aspek terkait keadilan distribusi yaitu: 1) gaji yang setara (*al ujrah al mitsl*) bagi para pekerja, 2) *profit* atau keuntungan untuk pihak yang menjalankan usaha atau yang melakukan perdagangan melalui mekanisme *mudlârabah* maupun bagi hasil (*profit sharing*) untuk modal dana melalui mekanisme *musyarakah*, 3) biaya sewa tanah serta alat produksi lainnya, 4) tanggung jawab pemerintah terkait dengan peraturan dan kebijakannya.

Adapun sistem yang kedua, berdimensi sosial, Islam menciptakannya untuk memastikan keseimbangan pendapatan di masyarakat. Mengingat tidak semua orang mampu terlibat dalam proses ekonomi karena yatim piatu atau jompo dan cacat tubuh, Islam memastikan distribusi bagi mereka dalam bentuk zakat, infak dan *shadaqah*.

Keindahan lain sistem redistribusi dalam Islam adalah warisan. Dengan warisan Islam ingin memastikan bahwa asset dan kekuatan ekonomi tidak boleh terpusat pada seseorang saja, betapa pun kayanya seseorang,

jika si bapak meninggal maka anak, isteri, ibu, bapak, kakek dan kerabat lainnya akan kebagian peninggalannya.

Untuk khalayak umum, Islam memperkenalkan instrumen distribusi lain yaitu wakaf, yang bentuk dan caranya bisa sangat banyak sekali, dari mulai gedung, uang tunai, buku, tanah, bahan bangunan, kendaraan, saham, serta asset-asset produktif lainnya. Berbeda dengan yang lainnya, wakaf tidak dibatasi oleh kaya atau miskin atau pertalian darah serta kekerabatan. Wakaf adalah fasilitas umum yang siapa pun boleh menikmatinya

Konsep keadilan distributif dalam Ekonomi Islam ini meniscayakan berjalannya sistem ekonomi tanpa riba dan sebagai gantinya dikembangkan transaksi syariah melalui sistem bagi hasil maupun jual beli, implementasi zakat yang memungkinkan adanya transfer kekayaan dari muzakki pada *mustahik* (yang berhak menerima zakat), peran Negara sebagai pengawas “*muhtasib*” (auditor) dalam melakukan regulasi yang berpihak.

2.7 Upah dan Tenaga Kerja : Perspektif Syariah Islam

Bekerja sebagai sarana pembangun perekonomian masyarakat, telah diperintahkan dalam Islam. Allah azza wajalla berfirman :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

10. apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu

beruntung (QS Al-Jumuah (62) : 10).

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ



15. Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS. Al Mulk (67) : 11)

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

11. dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan, (QS. An-Nabaa (78) : 11)

Berdasarkan ayat-ayat di atas, umat Islam diseru untuk bekerja dan berpenghasilan agar mampu meraih kesejahteraan, memenuhi kebutuhan diri dan keluarga, menjauhi diri dari meminta-minta dan menjadi beban orang lain.

Di dalam dunia usaha, pengupahan merupakan hal yang sewajarnya sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan pekerja atau buruh kepada perusahaan.

Jadi ketika perusahaan merekrut pekerja atau buruh yang diharapkan adalah pekerja/buruh dapat menjalankan serangkaian pekerjaannya untuk menghasilkan barang atau jasa yang mendukung kegiatan usaha sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Keuntungan yang didapat tersebut salah satunya digunakan perusahaan untuk memberikan kompensasi berupa upah kepada

pekerja/buruh. Jadi keberadaan pekerja/buruh dalam suatu perusahaan adalah dalam kerangka bisnis kemitraan dan bukan kerangka kegiatan sosial.

Konsep upah dalam Islam juga dibahas dalam Al Qur'an sbb :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah (9) : 105)

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sbb : "Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu". Tafsir dari melihat dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.

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

97. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa

yang telah mereka kerjakan. (QS. An Nahl : 97)

[839] Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Dalam menafsirkan An-Nahl ayat 97 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sbb : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan“.

Tafsir dari balasan dalam keterangan di atas adalah balasan di dunia dan di akherat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az-Zamakhsari, Amal Saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur’an dan atau Sunnah Nabi Muhammad Saw. Menurut Definisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari diatas, maka seorang yang bekerja pada suatu

badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akherat.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.” (QS Al Kahfi : 30).

Berdasarkan tiga ayat diatas, yaitu At-Taubah 105, An-Nahl 97 dan Al-Kahfi 30, maka Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa Al-Qur’an surat Al-Qhashsash ayat 77.

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ



77. 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.

Surat At Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan (An-Nahl : 97).

Lebih jauh Surat An-Nahl : 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah / balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala).

Sementara itu, Surat Al-Kahfi : 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Lebih lanjut kalau kita lihat hadits Rasulullah saw tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).

Dari hadits ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan : “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)” , bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah.

Dalam hadits yang lain, diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad Rasulullah s.a.w bersabda :

“Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencari isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencari tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: “Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri.” (HR.

Abu Daud).

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan azasi bagi para karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri). Hal ini ditegaskan lagi oleh Doktor Abdul Wahab Abdul Aziz As-Syaisyani dalam kitabnya *Huququl Insan Wa Hurriyyatul Asasiyah Fin Nidzomil Islami Wa Nudzumil Ma'siroti* bahwa mencarikan istri juga merupakan kewajiban majikan, karena istri adalah kebutuhan pokok bagi para karyawan.

Sehingga dari ayat-ayat Al-Qur'an di atas, dan dari hadits-hadits di atas, maka dapat didefenisikan bahwa : Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Dari uraian diatas, paling tidak terdapat 2 Perbedaan konsep Upah antara Barat dan Islam: pertama, Islam melihat Upah sangat besar kaitannya dengan konsep Moral, sementara Barat tidak. Kedua, Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala, sementara Barat tidak. Adapun persamaan kedua konsep Upah antara Barat dan Islam adalah; pertama, prinsip keadilan (justice), dan kedua, prinsip kelayakan (kecukupan).

Hubungan antara upah dan tenaga kerja telah banyak dibahas dalam Islam antara lain, Nabi saw bersabda, yang artinya : *"Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan"*. (HR. Baihaqi)

Al Quran menjelaskan upah dan tenaga kerja :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنُم بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ ۚ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيَمْلِكْ وَلِيَّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَأَسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ ۖ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ ۚ وَلَا يَأْب الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۚ ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمٌ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۖ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۚ وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ ۚ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ



282. Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah[179] tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang

berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua orang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

(QS. Al-Baqarah (2) : 282)

[179] Bermuamalah ialah seperti berjualbeli, hutang piutang, atau sewa menyewa dan sebagainya.

Dari ayat Al-Qur'an dan hadits riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda, yang artinya : "Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Dalam menjelaskan hadits itu, Qardhawi (1997), menjelaskan sebagai berikut : sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam "peraturan kerja" yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa upah atau gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja (yang dicontohkan oleh Syeikh Qardhawi dengan bolos tanpa alasan yang jelas), maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selain hak karyawan memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik. Bahkan Syeikh Qardhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja

karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan

2.8 Kesejahteraan Karyawan

Ekonomi adalah pengetahuan tentang peristiwa dan persoalan yang berkaitan dengan upaya manusia secara perseorangan atau pribadi dan kelompok dalam memenuhi kebutuhan yang cenderung mengarah tidak terbatas dengan dihadapkan pada sumber-sumber pemenuhan yang terbatas. (Zadjuli, 1999).

Dalam bidang ekonomi, Islam memiliki sistem ekonomi yang secara fundamental berbeda dari sistem-sistem yang tengah berjalan. Ia memiliki akar dalam syari'at yang membentuk pandangan dunia sekaligus sasaran-sasaran dan strategi (*Maqasid al-Shari'ah*) yang berbeda dari sistem-sistem sekuler yang menguasai dunia hari ini. Sasaran-sasaran yang dikehendaki Islam secara mendasar bukan materiil. Mereka didasarkan atas konsep-konsep Islam sendiri tentang kebahagiaan manusia (*falah*) dan kehidupan yang baik yang sangat menekankan aspek persaudaraan, keadilan sosio ekonomi, dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan spiritual umat manusia. Hal ini disebabkan karena adanya umat manusia memiliki kedudukan yang sama sebagai Khalifah Allah di muka bumi dan sekaligus sebagai hamba-Nya yang tidak akan dapat merasakan kebahagiaan dan ketenangan batin kecuali jika

kebahagiaan sejati telah dicapai melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan materiil dan spiritual.(Chapra, dalam Abidin, 2000)

Maqasid Al Syariah berarti tujuan Allah SWT dan Rasul-Nya dalam merumuskan hukum Islam (Abdullah, 2002). Sementara menurut Wahbah al Zuhaili (1986), *Maqasid Al Syariah* berarti nilai-nilai dan sasaran syara' yang tersirat dalam segenap atau bagian terbesar dari hukum-hukumnya. Nilai-nilai dan sasaran-sasaran itu dipandang sebagai tujuan dan rahasia syariah, yang ditetapkan oleh al-Syari' dalam setiap ketentuan hukum. (Zuhaili, 1986) Menurut Syathibi tujuan akhir hukum tersebut adalah satu, yaitu mashlahah atau kebaikan dan kesejahteraan umat manusia. (Mas'ud, 2000)

Maqasid Al Syariah, yang secara substansial mengandung kemashlahatan, menurut al Syathibi dapat dilihat dari dua sudut pandang. Pertama maqasid al syari' (tujuan Tuhan). Kedua maqasid al mukallaf (tujuan mukallaf). Mayoritas peneliti membagi kemashlahatan menjadi dua macam, kemashlahatan akhirat yang dijamin oleh akidah dan ibadah dan kemashlahatan dunia yang dijamin oleh muamalat. (Romadlon al Buthi, 1992).

Kemashlahatan yang menjadi tujuan syariat ini dibatasi dalam lima hal, agama, jiwa/nafs, akal, keturunan dan harta. Setiap hal yang mengandung penjagaan atas lima hal ini disebut masalah dan setiap hal yang membuat hilangnya lima hal ini disebut mafsadah

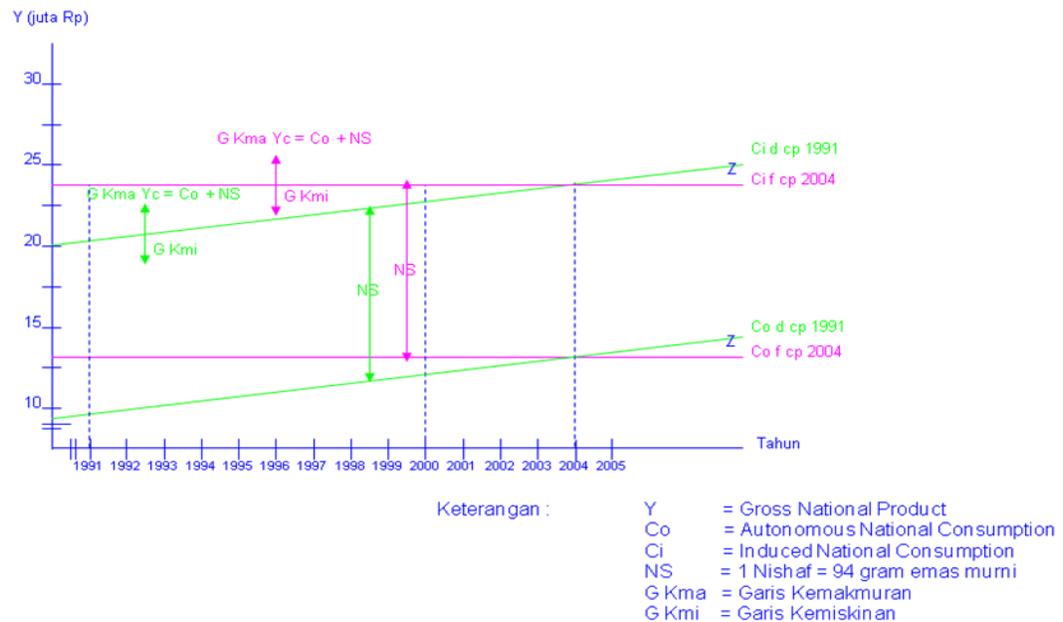
Menurut Imam Al-Ghazali, tujuan utama kemaslahatan syariah adalah

mendorong kesejahteraan manusia, yang bertujuan untuk perlindungan terhadap agama (*din*) diri (*nafs*), akal (*aql*), keturunan (*nasl*), dan harta (*maal*). Ada dua pendekatan untuk mengukur kesejahteraan tersebut, yaitu pendekatan pengukuran secara obyektif dan pendekatan pengukuran secara subyektif (Chapra, 2000:101). Sebagian besar yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan ekonomi adalah pendapatan nyata rumah tangga yang dimiliki orang, yang disesuaikan dengan perbedaan ukuran rumah tangga dan komposisi demografi (Ravallion dan Lokshin, 2000). Ini dapat didefinisikan sebagai pendapatan total rumah tangga dibagi dengan sebuah garis kemiskinan yang memberikan biaya dari tingkat nilai guna (*utility*) beberapa referensi pada harga yang berlaku dan demografi rumah tangga. Di bawah kondisi tertentu, rasio ini dapat diinterpretasikan sebagai metrik uang yang nyata dari nilai guna yang mendefinisikan konsumsi yang lebih (Blackorby dan Donaldson, 1987).

Praktek yang standar adalah mengkalibrasi fungsi biaya dari perilaku permintaan konsumen. Parameter-parameter fungsi biaya adalah dapat dikenali secara umum dari perilaku permintaan pada saat atribut-atribut rumah tangga berubah (Pollack dan Wales, 1979). Masalah ini masih mengganggu jika diaplikasikan dalam dunia nyata dan intepretasi kebijakan data pada kesejahteraan ekonomi meliputi profil kemiskinan mengarahkan untuk memberikan ukuran kemiskinan yang konsisten melwati subkelompok dari masyarakat.

Organisasi-organisasi internasional menggunakan indikator kualitas hidup untuk mengevaluasi dan membandingkan kinerja sosio-ekonomi negara. Misalnya yang terkenal adalah Human Development Index dari United Nations. Untuk membangun masing-masing indeks, membutuhkan subindikator untuk dipilih. Pilihan ini bergantung pada dimensi yang dipertimbangkan relevan, misalnya pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan pendapatan (Carbonell, 2002). Zadjuli (2008) menguraikan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan indeks komposit yang digunakan untuk mengukur pencapaian rata-rata suatu negara dalam tiga hal mendasar pembangunan manusia, yaitu: lama hidup, yang diukur dengan angka harapan hidup ketika lahir; pendidikan yang diukur berdasarkan rata-rata lama sekolah dan angka melek huruf penduduk usia 15 tahun ke atas; dan standar hidup yang diukur dengan pengeluaran per kapita yang telah disesuaikan menjadi paritas daya beli. Nilai indeks ini berkisar antara 0 -100. Zadjuli (2008) membuat peringkat Indeks Pembangunan Manusia untuk tingkat nasional dan menempatkan Propinsi Sulawesi Selatan dalam rangking ke 17 dari 30 Propinsi di Indonesia.

Beberapa ekonom telah mengubah data pada persepsi kesejahteraan itu sendiri sebagai sumber informasi tambahan untuk melakukan identifikasi. Ada beberapa pendekatan, Zadjuli (2007), memperkenalkan garis kemiskinan dan kemakmuran menurut Islam (lihat gambar 2.1), dimana :



Gambar 2.1. Garis Kemiskinan dan Kemakmuran Menurut Islam

karakter ilmu dan harta serta sumber rizki dan flatah manusia dalam pengambilan keputusan tersebut maka dapat disusun *A Normative Macro Model* secara Holistic. Menurut Zadjuli (2007), manusia akan menjadi berdaya apabila manusia itu beriman dan berilmu. Allah telah menjanjikan bagi orang yang beriman dan berilmu serta mempraktekan keimanan dan keilmuannya tersebut untuk diri sendiri, keluarga, tetangga, maupun orang yang lain maka manusia tersebut oleh Allah SWT akan diangkat posisi/kedudukannya sederajat lebih tinggi bila dibandingkan dengan orang yang beriman dengan ilmu yang lebih sedikit. Dalam rangka manusia berkegiatan untuk mencari ilmu guna memperoleh harta/riski atau sebaliknya

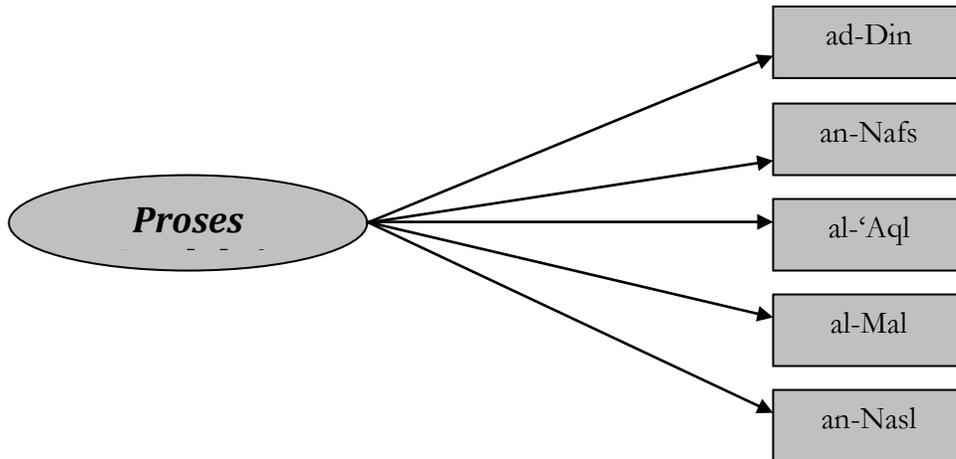
mencari harta guna menuntut tambahan ilmu serta sekaligus melakukan kegiatan untuk mencari ilmu dan harta, maka akan muncul masalah pemilihan apakah mencari ilmu dulu, harta atau sekaligus keduanya.

Pendekatan lain yang dilakukan Van Praag (1968) memperkenalkan *the Income Evaluation Question (IEQ)* yang bertanya apakah pendapatan dianggap “sangat jelek”, “jelek”, “tidak baik”, “tidak jelek”, “baik”, dan “sangat baik”. Metode yang lain didasarkan pada *the Minimum Income Question (MIQ)* yang bertanya apakah pendapatan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dasar mencukupi.

Garis kemiskinan subyektif dapat dikalibrasikan terhadap jawaban (Kapteyn, 1988). Dengan pendekatan ini, indikator kesejahteraan masih diambil untuk mengukur pendapatan secara obyektif atau pengeluaran yang dinormalisasi dengan (subyektif) garis kemiskinan. Carbonell (2000), menggunakan *Subjective Well-Being (SWB)* atau *General Satisfaction (GS)* individu untuk menjawab pertanyaan kesejahteraan subyektif. *Welfare* menggambarkan kepuasan individu dalam arti yang sempit, yaitu kepuasan financial, sedangkan *well-being* merupakan kepuasan individu dalam arti yang luas, yaitu kepuasan individu dalam kehidupan. Tanggapan terhadap pertanyaan subyektif mengenai kepuasan dengan domain yang kongkrit dari kehidupan merujuk pada *Domain Satisfactions (DS)*, yang dalam literatur ekonomi terdiri dari *Financial Satisfaction (FS)*, *Job Satisfaction (JS)* dan *Health Satisfaction (HS)*

Konsep nilai guna dalam Islam merupakan sebuah konsep yang lebih luas daripada konsep nilai guna dalam ekonomi kesejahteraan konvensional. (*maslahah-al-lbad*). Bentuk *maslahah* merujuk pada kesejahteraan yang luas dari manusia. Menurut Al-Shatibi, *maslahah* merupakan kepemilikan atau kekuatan barang atau jasa yang menguasai elemen dasar dan sasaran kehidupan manusia di dunia. Ada lima elemen dasar kehidupan di dunia, yaitu kehidupan (*al-nafs*), kepemilikan (*al-mal*), kebenaran (*ad-din*), kecerdasan (*al-aql*) dan keturunan (*al-nasl*). Semua barang dan jasa yang mempunyai kekuatan untuk menaikkan lima elemen dasar ini yang dikatakan mempunyai *maslahah* dan barang dan jasa yang mempunyai *maslahah* akan dinyatakan sebagai kebutuhan. Keinginan dalam ekonomi konvensional ditentukan oleh konsep nilai guna sementara kebutuhan dalam Islam ditentukan oleh konsep *maslahah* (Khan, 1989).

Jika digambarkan dalam bentuk bagan seperti yang terdapat dalam gambar 2.2. Pada gambar tersebut memberikan pemahaman pada bahwa orientasi yang ingin dicapai oleh proses produksi menjangkau pada aspek yang universal dan berdimensi spiritual. Inilah yang menambah keyakinan manusia akan kesempurnaan ajaran Islam yang tertulis dalam QS. Al-Maidah [5]: 3 yang artinya : “*Pada hari ini telah Ku-sempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah*



GAMBAR 2.2. KEBUTUHAN DASAR MANUSIA (Khan, 1989)

Ku-cukupkan kepadamu ni'mat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu". Tidak ada keraguan bagi seorang muslim untuk memberikan kebenaran bagi ajaran Allah Swt yang ada dalam al-Qur'an al-Karim.

Kriteria kesejahteraan akan bekerja dalam kondisi untuk memilih di antara proyek-proyek investasi yang berbeda untuk mengalokasikan sumberdaya dengan dasar *Syariah* secara Islam. Memanglah, sebagian besar kriteria ini tumpang tindih satu dengan yang lainnya. Meskipun, kriteria yang disebutkan tersebut merupakan kriteria yang hanya indikatif, tetapi tidak yang mendalam. Kriteria kesejahteraan tersebut, antara lain peningkatan ideologi, efisien penggunaan sumberdaya, keadilan dalam distribusi pendapatan, baik secara kolektif, prioritas terhadap kebutuhan yang

mendesak, stabilitas, kepastian, keberlangsungan, produktivitas, pertimbangan manusia, universal, etikan dan moral (Choudhury, 1991).

2.8.1 Ad-din

Ad-din adalah agama Allah yang memberikan pedoman kepada umat manusia, yang menjamin akan mendatangkan kebahagiaan hidup perseorangan dan kelompok, jasmani dan rohani, material dan spiritual, di dunia kini dan di akhirat kelak.

Ad-din diajarkan kepada umat manusia dengan perantaraan para Rasul Allah silih berganti, sejak Nabi Adam a.s.hingga yang terakhir Nabi Muhammad saw. Ad-din berisi pedoman hidup yang meliputi bidang aqidah, ibadah dan muamalah.

2.8.2 An-Nafs

Manusia memiliki jiwa (an-nafs) yang merupakan jauhar, yaitu yang berdiri sendiri, tidak berada di tempat manapun dan juga tidak bertempat pada apapun. Jiwa adalah alam sederhana yang tidak terformulasi dari berbagai unsur (materi) sehingga tidak mengalami kehancuran sebagaimana benda materi. Karena itu, kematian bagi manusia sesungguhnya hanyalah kematian tubuh dimana yang hancur dan terurai kembali ke asalnya adalah tubuh, sedangkan jiwa tidak akan hilang dan tetap eksis, sebagaimana firman Allah di Ali 'Imran [3]: 169.

وَلَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ قُتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمْوَاتًا بَلْ أَحْيَاءٌ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزَقُونَ ﴿١٦٩﴾

Artinya : “Janganlah engkau sekali-kali mengira bahwa orang-orang yang terbunuh di jalan Allah itu mati: bahkan mereka itu hidup di sisi Rabb mereka dengan mendapatkan rizki”. (Ali ‘Imran [3]: 169)

Jiwa (an-nafs) merupakan esensi yang sempurna dan tunggal yang tidak muncul selain dengan cara mengingat, menghafal, berpikir, membedakan dan mempertimbangkan sehingga dikatakan bahwa ia menerima seluruh ilmu. Ia mengetahui masalah-masalah yang rasional maupun yang ghaib. Dialah yang sanggup memahami, berpikir dan merespon segala yang ada; bukan tubuh maupun otak yang sebenarnya hanyalah sebetuk materi.

Bahkan Imam Al-Ghazali ra mengatakan bahwa ilmu pengetahuan sebenarnya adalah suatu kondisi yang ada pada jiwa. Adanya ilmu menggambarkan jiwa yang berpikir tenang (an-nafs an-nathiqah al-muthmainnah) tentang hakikat segala sesuatu, artinya adanya pengetahuan tentang al-haq itu merepresentasikan tentang jiwa. Ini dikarenakan jiwa di dalam tubuh akan berusaha mencari kesempurnaan, agar ia sanggup mengikuti derajat malaikat yang dekat dengan Allah (muqarrabun), di mana Allah adalah sumber segala pengetahuan juga merupakan obyek ilmu yang paling utama, paling tinggi, dan paling mulia.

2.8.3 Al-Aql

Kata akal berasal dari kata dalam bahasa Arab, al-‘aql. Kata al-‘aql

adalah mashdar dari kata 'aqola – ya'qilu – 'aqlan yang maknanya adalah “ fahima wa tadabbaro “ yang artinya “paham (tahu, mengerti) dan memikirkan (menimbang)“. Maka al-'aql, sebagai mashdarnya, maknanya adalah “ kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu “. Sesuatu itu bisa ungkapan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain, semua yang ditangkap oleh panca indra.

Dikatakan di dalam Al-Qur'an surat Al-Hajj (22) ayat 46, yang artinya,” Apakah mereka tidak berjalan di muka bumi lalu ada bagi mereka al-qolb (yang dengan al-qolb itu) mereka memahami (dan memikirkan) dengannya atau ada bagi mereka telinga (yang dengan telinga itu) mereka mendengarkan dengannya, maka sesungguhnya tidak buta mata mereka tapi al-qolb (mereka) yang di dalam dada.” Dari ayat ini maka dapat diketahui bahwa al-'aql itu ada di dalam al-qolb, karena, seperti yang dikatakan dalam ayat tersebut, memahami dan memikirkan (ya'qilu) itu dengan al-qolb dan kerja memahami dan memikirkan itu dilakukan oleh al-'aql maka tentu al-'aql ada di dalam al-qolb, dan al-qolb ada di dalam dada. Yang dimaksud dengan al-qolb tentu adalah jantung, bukan hati dalam arti yang sebenarnya karena ia tidak berada di dalam dada, dan hati dalam arti yang sebenarnya padanan katanya dalam bahasa Arab adalah al-kabd.

2.8.4 Al-Maal

Al Maal (harta) dalam bahasa Arab bermakna emas, perak dan hewan

ternak. Sedangkan menurut terminology syariah, al maal merupakan segala sesuatu yang memiliki nilai dan boleh dimanfaatkan serta kepemilikannya diperoleh dengan cara yang sesuai syariah.

Nabi Muhammad SAW dalam memandang harta berpedoman bahwa pada hakekatnya harta adalah milik Allah dan manusia diberi kuasa (amanah) untuk mengelolanya dengan baik. Manusia tidak memiliki kekuasaan mutlak terhadap harta dan harus menafkahkan sebagian daripadanya sesuai syariat Allah seperti di dalam Al-Qur'an Surat Al Hadiid ayat 5-7 sebagai berikut :

لَهُ مَلِكُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ ۚ وَإِلَى اللَّهِ تُرْجَعُ الْأُمُورُ ﴿٥﴾ يُوَلِّجُ اللَّيْلَ فِي النَّهَارِ وَيُوَلِّجُ
النَّهَارَ فِي اللَّيْلِ ۚ وَهُوَ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ ﴿٦﴾ ءَامِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفِقُوا مِمَّا
جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلَفِينَ فِيهِ ۖ فَالَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَأَنْفَقُوا لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ ﴿٧﴾

Artinya : Kepunyaan-Nya-lah kerajaan langit dan bumi. dan kepada Allah-lah dikembalikan segala urusan. Dialah yang memasukkan malam ke dalam siang dan memasukkan siang ke dalam malam. dan dia Maha mengetahui segala isi hati. Berimanlah kamu kepada Allah dan rasul-Nya dan nafkahkanlah sebagian dari hartamu yang Allah Telah menjadikan kamu menguasainya. Maka orang-orang yang beriman di antara kamu dan menafkahkan (sebagian) dari hartanya memperoleh pahala yang besar.

2.8.5 An-Nasi

Islam adalah ajaran hidup yang mengkombinasikan secara harmonis (tawazun takamuli) semua aspek kemanusiaan baik spiritual, material

termasuk ekonomi maupun kesehatan. Ajaran Islam tidak bertentangan dengan ilmu kedokteran khususnya yang terkait dengan hukum kesehatan. Al-Qur'an sendiri sangat memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan fisik keluarga (QS. Al-Baqarah:233) Di dalam Al Qur'an dan Hadits tidak ada nash yang sharih (clear statement) yang melarang ataupun yang memerintahkan pembatasan keturunan secara eksplisit. Karena itu, hukum pembatasan keturunan harus dikembalikan kepada kaidah hukum Islam (qaidah fiqhiyah) yang menyatakan: "Pada dasarnya segala sesuatu itu boleh, kecuali/sehingga ada dalil yang menunjukkan keharamannya." Selain itu beberapa ayat Al Qur'an dan Hadits Nabi yang memberikan indikasi bahwa pada dasarnya Islam membolehkan orang Islam membatasi keturunan. Bahkan kadang-kadang hukum keturunan itu bisa berubah dari mubah (boleh) menjadi sunnah, wajib makruh atau haram, seperti halnya hukum perkawinan bagi orang Islam, yang hukum asalnya juga mubah. Hukum mubah itu bisa berubah sesuai dengan situasi dan kondisi individu Muslim yang bersangkutan, selain juga memperhatikan perubahan zaman, tempat dan keadaan masyarakat.

Hal ini sesuai dengan kaidah hukum Islam yang berbunyi: "Hukum-hukum itu bisa berubah sesuai dengan perubahan zaman, tempat dan keadaan." Adapun ayat-ayat Al Qur'an yang memberi landasan hukum bagi KB dalam pengertian tanzim nasl (pengaturan kelahiran), antara lain QS.An-Nisa':9, Al Baqarah: 233, Luqman:14, dan Al-Ahqaf:15. Ayat-ayat di atas

memberi petunjuk bahwa perlu memperhatikan keseimbangan antara mengusahkan keturunan dengan:

- a. Terpeliharanya kesehatan ibu dan anak, terjaminnya keselamatan jiwa ibu karena beban jasmani dan rohani selama hamil, melahirkan, menyusui dan memelihara anak serta timbulnya hal-hal yang tidak diinginkan dalam keluarga. (*hifdzu nafs*)
- b. Terpeliharanya kesehatan jiwa, kesehatan jasmani dan rohani anak serta tersedianya pendidikan dan perawatan yang baik bagi anak. (*hifdzu nasab*)
- c. Terjaminnya keselamatan agama (*hifdzu din*) orang tua yang dibebani kewajiban mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

2.9 Keterkaitan antara Variabel Kepemimpinan Islam, Keadilan Distributif terhadap Kesejahteraan Karyawan

Peran kepemimpinan Islam ditinjau dari Al-Qur'an dan Sunnah terlihat dari penegasan Allah Ta'ala dengan menyuruh manusia untuk meneladani Rasulullah shalallahu 'alaihi wasallam baik dalam kesabaran, keteguhan, dan kesungguhan. Oleh karena itulah Allah berfirman untuk orang yang takut, goncang dan hilang keberanian dengan firmanNya di dalam surah al-Ahzab ayat 21 : *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.* Kemudian di dalam

surah An-Nisa ayat 59 disebutkan, *Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.* Dalam menyempurnakan karakter seorang pemimpin maka dalam Islam perlu memiliki empat sifat yakni : shiddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), fathonah (arif, cerdas) dan tabligh (komunikatif).

Studi teoritik tentang kepemimpinan Islam dilakukan Beekun dan Badawi (1999), dalam "*The Leadership Process in Islam*" yang melihat fungsi sebagai pemimpin akan melewati empat tahapan yakni : iman, Islam, taqwa, dan ikhsan. Studi empirik tentang kepemimpinan oleh Nowack (2004), menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan yang buruk menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi dan stress kerja tinggi. Yousef (1998), meneliti hubungan antara pendekatan kepemimpinan dengan outcome dari pekerjaan (kepuasan kerja dan kinerja) yang dimoderatori oleh komitmen organisasional. Peneliti lain Fletcher (1999), yang meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada suatu program implementasi kualitas layanan di Afrika Selatan. Salah satu hasil dari penelitian ini adalah kinerja dari program implementasi kualitas layanan dipengaruhi oleh pengetahuan atau keahlian pimpinan.

Faktor keadilan distributif dari landasan Al-Qur'an dan Sunnah tersebut dalam al-Qur'an surat al-Mumtahanah ayat 8 yang artinya : *Allah tidak melarang kamu berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tidak memerangi dalam urusan agama dan tidak mengusir kamu dari kampung halamanmu. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.* Juga di dalam surat al-Maidah ayat 8 : *Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha Teliti apa yang kamu kerjakan.*

Studi teoritik mengenai keadilan distributif dapat ditelusuri pada konsep yang dikemukakan Zarqa (2002) yang melihat begitu pentingnya memelihara kelancaran distribusi ini agar tercipta sebuah kegiatan ekonomi yang dinamis, adil, dan produktif. Menurut Antonio (2000), pada dasarnya Islam memiliki dua sistem distribusi utama, yakni distribusi secara komersial dan mengikuti mekanisme pasar serta sistem distribusi yang bertumpu pada aspek keadilan sosial masyarakat. Sistem distribusi pertama, bersifat komersial, berlangsung melalui proses ekonomi. Menurut Yusuf Qardhawi (1997), ada 4 aspek terkait keadilan distribusi yaitu: 1) gaji yang setara (al ujah al mitsl) bagi para pekerja, 2) profit atau keuntungan untuk pihak yang menjalankan usaha atau yang melakukan perdagangan melalui mekanisme

mudlârabah maupun bagi hasil (profit sharing) untuk modal dana melalui mekanisme musyarakah, 3) biaya sewa tanah serta alat produksi lainnya, 4) tanggung jawab pemerintah terkait dengan peraturan dan kebijakannya. Adapun sistem yang kedua, berdimensi sosial, Islam menciptakannya untuk memastikan keseimbangan pendapatan di masyarakat.

Pada studi empirik, hasil penelitian Rahman (1999) yang dipublikasikan *International Journal of Islamic Financial Services*, yang menyimpulkan prinsip utama dalam konsep distribusi menurut pandangan Islam ialah peningkatan dan pembagian bagi hasil kekayaan agar sirkulasi kekayaan dapat ditingkatkan, sehingga kekayaan yang ada dapat melimpah dengan merata dan tidak hanya beredar di antara golongan tertentu saja. Sementara penelitian Tjahyono menilai bahwa, modal sosial berperan memoderasi pengaruh kedua jenis keadilan pada kepuasan dan komitmen karyawan. Mereka yang memiliki modal sosial tinggi cenderung bersikap lebih stabil terhadap derajat keadilan, sedangkan mereka yang memiliki modal sosial rendah cenderung lebih reaktif.

Faktor kesejahteraan memiliki landasan Al-Qur'an dan Sunnah tersebut dalam al-Qur'an QS. Thaha (20 : 118) :

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾

Artinya : 118. Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak

akan telanjang,

Kemudian di surah lain dijelaskan

كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةٌ بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ

Artinya : agar harta itu jangan hanya beredar diantara orang-orang kaya saja diantara kamu.. (QS. Al-Hasyr (59:7)

Studi teoritik mengenai kesejahteraan diungkapkan Al-Shatibi, dengan menggunakan konsep *masalahah* yang merupakan kepemilikan atau kekuatan barang atau jasa yang menguasai elemen dasar dan sasaran kehidupan manusia di dunia. Ada lima elemen dasar kehidupan di dunia, yaitu kehidupan (*al-nafs*), kepemilikan (*al-mal*), kebenaran (*ad-din*), kecerdasan (*al-aql*) dan keturunan (*al-nasl*). Semua barang dan jasa yang mempunyai kekuatan untuk menaikkan lima elemen dasar ini yang dikatakan mempunyai *masalahah* dan barang dan jasa yang mempunyai *masalahah* akan dinyatakan sebagai kebutuhan. Keinginan dalam ekonomi konvensional ditentukan oleh konsep nilai guna sementara kebutuhan dalam Islam ditentukan oleh konsep *masalahah*.

Sedangkan studi empirik mengenai kesejahteraan diteliti oleh Choudhury (1991) yang melihat kriteria kesejahteraan akan bekerja dalam kondisi untuk memilih di antara proyek-proyek investasi yang berbeda untuk mengalokasikan sumberdaya dengan dasar Syariah secara Islam. Memanglah, sebagian besar kriteria ini tumpang tindih satu dengan yang lainnya. Meskipun, kriteria yang disebutkan tersebut merupakan kriteria

yang hanya indikatif, tetapi tidak yang mendalam. Kriteria kesejahteraan tersebut, antara lain peningkatan ideologi, efisien penggunaan sumberdaya, keadilan dalam distribusi pendapatan, baik secara kolektif, prioritas terhadap kebutuhan yang mendesak, stabilitas, kepastian, keberlangsungan, produktivitas, pertimbangan manusia, universal, etika dan moral.

Sikap dan perilaku individu dalam suatu organisasi perusahaan atau kelompok kerja termasuk di lembaga pendidikan seperti universitas, akademi atau sekolah tinggi merupakan fenomena yang sangat kompleks. Sikap dan perilaku baik individual ataupun kelompok merepresentasikan perasaan terhadap lingkungan pekerjaan yang dapat berwujud pada kinerja, keadilan dan kesejahteraan bagi individu atau kelompok yang terlibat di dalamnya.

Kinerja sebuah lembaga pendidikan dan kesejahteraan karyawan, secara alamiah tidak sepenuhnya bersifat independen dalam melakukan pencapaian tujuan, melainkan dapat terbentuk melalui intervensi dari lingkungan kerjanya. Telaah literatur memberikan petunjuk bahwa kepemimpinan dan keadilan distributif merupakan 2 (dua) faktor penting yang mendorong terciptanya kinerja lembaga, dan kesejahteraan karyawan. Studi ini dilandasi keinginan untuk memahami pengaruh dari kualitas kepemimpinan dan keadilan distributif yang bernuansa Islami terhadap kinerja lembaga, dan kesejahteraan karyawan yang menggunakan pendekatan nilai-nilai Islam (syariah) dalam menjalankan kegiatannya.

Telaah literatur memperlihatkan bahwa pengaruh kualitas

kepemimpinan dan keadilan distributif terhadap kinerja lembaga, dan kesejahteraan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung akan saling memengaruhi.

Kepemimpinan dan keadilan distributif berperan menggerakkan dan mendorong lembaga tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik, melalui proses transformasi kualitas pemimpin dan adanya keadilan distributif lembaga yang Islami, sehingga kinerja lembaga bisa lebih baik, dan kesejahteraan karyawan dapat tercapai dengan maksimal..

Sejalan dengan itu, dalam beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan berkorelasi secara positif terhadap peningkatan kinerja sebuah organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam organisasi yang bersangkutan. Demikian pula halnya bahwa keadilan distributif mengandung unsur keIslaman dalam setiap proses yang terjadi sehingga dengan nafas Islam dalam konsepnya yang menjunjung tinggi semangat kepemimpinan Islam tadi seperti kejujuran, amanah, fathona, dan tabliq, kemudian menyatu dalam konsep keadilan distributif yang seimbang, tenaga kerja, modal dan megedepankan zakat sehingga pada akhirnya akan memicu peningkatan kinerja perguruan tinggi Islam dan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau civitas akademika yang terlibat dalam perguruan tinggi Islam.

2.10 Pendidikan Tinggi Islam di Indonesia

Berbeda dengan sejarah perkembangan perguruan tinggi negeri umum di Indonesia, perkembangan pendidikan tinggi Islam negeri di Indonesia secara lembaga baru mulai berkembang pada masa setelah kemerdekaan. Dan pada perkembangan awalnya lembaga-lembaga Pendidikan Tinggi yang bersifat keagamaan tersebut lebih banyak diusahakan oleh kalangan swasta, sementara di bidang agama pemerintah nampaknya lebih banyak berkonsentrasi pada masalah pendidikan dasar, menengah serta kejurumannya yang kebanyakan berupa sekolah guru agama.

Setelah Indonesia merdeka kemudian didirikanlah Departemen Agama dengan tugas pokoknya yaitu memberikan pelayanan keagamaan; mengembangkan pendidikan agama; membina kerukunan antar umat beragama. Dengan demikian departemen ini secara kelembagaan diserahi kewajiban dan bertanggung jawab terhadap pembinaan dan pengembangan pendidikan agama dalam lembaga-lembaga pendidikan agama yang ada. Lembaga pendidikan berdasarkan agama Islam ada yang berstatus negeri dan ada yang berstatus swasta.

Usaha untuk merintis pendidikan tinggi Islam pada periode awal ini, juga dilakukan oleh para tokoh-tokoh besar Indonesia antara lain seperti Muhammad Hatta, M. Natsir, K.H.A. Wahid Hasyim, dan K.H. Mas Mansur. Dimana rintisan dan peletakan awal pendidikan tinggi Islam berdiri di Jakarta di bawah pimpinan Prof. Abdul Kahar Mudzakir, sebagai bentuk realisasi kerja sebuah yayasan (Badan Pengurus Sekolah Tinggi Islam) yang diketuai

oleh Muhammad Hatta dengan sekretaris M. Natsir. Dalam memorandumnya, Hatta memang tegas sekali menyatakan bahwa agama merupakan salah satu tiang kebudayaan bangsa. Maka pendirian perguruan tinggi agama Islam dianggap sebagai sesuatu yang amat mendesak. Tujuannya ialah untuk menghasilkan alim-ulama yang intelek.

Namun pada masa revolusi sebagaimana nasib perguruan tinggi lainnya maka STI ini pun harus dipindahkan seiring dengan perpindahan pusat pemerintahan RI dari Jakarta ke Yogyakarta, lalu STI pun ikut serta pindah ke Yogyakarta dan secara formal kembali dibuka aktif pada bulan April 1946. Pada bulan Nopember 1947 dibentuk panitia perbaikan STI, yang dalam sidangnya sepakat mendirikan Universitas Islam Indonesia (UII) yang kemudian secara resmi didirikan pada tanggal 22 Maret 1948 di Yogyakarta, dengan mengembangkan empat fakultas yakni : Fakultas Agama, Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi dan Fakultas Pendidikan.

Pada waktu didirikannya Balai Perguruan Tinggi Gadjah Mada di Yogyakarta, pemerintah juga mengambil kebijakan terpisah terhadap eksistensi perguruan tinggi agama. Maka untuk mengakomodasi tuntutan kebutuhan pendidikan tinggi bagi umat Islam, secara terpisah pemerintah Republik Indonesia juga mendirikan Perguruan Tinggi Agama Islam, yaitu dalam bentuk Fakultas Agama dari UII yang kemudian dinaikkan statusnya menjadi Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri yang berkedudukan di Yogyakarta, sesuai Peraturan Pemerintah No. 34 tahun 1950.

Usaha untuk memperkuat dasar kelembagaan pendidikan Islam terus dilakukan, maka dalam konteks institusionalisasi pendidikan Islam dan juga untuk mempersiapkan guru, tokoh dan pemimpin agama, didirikanlah Akademi Dinas Ilmu Agama (ADIA) di Jakarta, berdasarkan penetapan Menteri Agama RI No. 1 tahun 1957. Dengan dekannya yang pertama Mahmud Yunus beserta wakilnya Bustami A. Gani, ADIA adalah sebagai bentuk mata rantai yang berkesinambungan dalam usaha mendirikan Pendidikan Perguruan Agama pada tingkat perguruan tinggi sebagai lanjutan dari SGA/PGA dan SGHA. Sehingga secara administrative persyaratan memasuki ADIA adalah mereka yang berijazah SGHA dan PGA atau yang dianggap sederajat dengan sekolah-sekolah tersebut, dan juga telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 2 tahun sebagai pegawai negeri, inilah yang membedakannya dengan PTAIN yang ada di Yogyakarta, dimana ADIA lebih bersifat kedinasan dan sangat berorientasi keguruan, walaupun pada perkembangannya tidak hanya fakultas keguruan yang berkembang di dalamnya.

Dalam rangka mengintegrasikan sistem perguruan tinggi Islam dan sekaligus mutu pendidikannya, maka Presiden Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1960, yang berisi tentang pendirian Institut Agama Islam Negeri (IAIN) yang yang diberi nama "Al-Djamiah Al-Islamiah Al-Hukumiah" pada tanggal 9 Mei 1960. Kemudian secara resmi dibuka oleh Menteri Agama waktu itu K.H.M. Wahib Wahab. Al-

Djamiah ini merupakan gabungan dari PTAIN di Yogyakarta dengan ADIA di Jakarta, sehingga kedua Perguruan Islam itu telah lebur menjadi satu IAIN. Pada 'konsiderans' peraturan pemerintah no. 11 tahun 1960 tersebut, tertuang bahwa kebutuhan untuk mengadakan IAIN adalah untuk memperbaiki dan memajukan pendidikan tenaga ahli agama Islam guna keperluan pemerintah dan masyarakat.

Dalam memahami sejarah perkembangan Perguruan Tinggi di Indonesia ini tentu tidak dapat dilepaskan peran kalangan swasta. Dalam banyak hal apa yang mereka usahakan justru menjadi cikal bakal sistem Perguruan Tinggi yang akhirnya dimiliki oleh Negara. Sebagai contoh Balai Perguruan Tinggi Gadjah Mada yang kemudian menjadi Universitas Negeri Gadjah Mada.

Begitu pula halnya dengan sejarah perkembangan Perguruan Tinggi Islam di Indonesia dimana ia memperoleh bentuk awalnya dari suatu lembaga pendidikan tinggi yang diusahakan secara mandiri oleh beberapa tokoh nasional, dengan tidak melalui jalur formal kelembagaan Negara, lalu dengan itu ia berhasil mengembangkan dirinya menjadi suatu sistem Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri yang pada akhirnya tersebar ke berbagai daerah di Indonesia.

Berikut adalah perguruan-perguruan tinggi Islam yang diusahakan oleh kalangan swasta sampai menjelang tahun 1960:

1. *Sekolah Tinggi Islam* yang didirikan oleh Persatuan Guru Agama Islam

(PGAI) pada tanggal 9 Desember 1940 di Minangkabau¹²². Perguruan Islam Tinggi ini dapat dikatakan sebagai yang pertama kali tercatat namun usianya tidak berjalan lama karena harus ditutup berkenaan dengan masuknya tentara Jepang.

2. *Universitas Islam Indonesia* didirikan pada masa pendudukan Jepang 8 Juli 1945 dengan nama Sekolah Tinggi Islam (STI) yang dirubah menjadi U.I.I. pada tanggal 22 Maret 1948.
3. *Perguruan Tinggi Islam Jakarta*, didirikan pada tanggal 14 Nopember 1951 oleh Yayasan Wakaf Perguruan Tinggi Islam Jakarta. Bias dikatakan bahwa perguruan ini merupakan Perguruan Tinggi Islam Swasta yang pertama didirikan setelah masa revolusi berakhir. Pada tahun 1959 PTI Jakarta ini kemudian dirubah menjadi *Universitas Islam Jakarta*.
4. *Perguruan Tinggi Islam Indonesia Medan* didirikan di Medan pada tanggal 7 Januari 1952. Kemudian mengalami perubahan pada tahun 1956 menjadi *Universitas Islam Sumatera Utara (U.I.S.U)*.
5. *Perguruan Islam Tinggi Darul Hikmah* didirikan di Bukit Tinggi pada tanggal 27 Radjab 1373 H (tahun 1953) dan mempunyai satu fakultas yaitu Fakultas Hukum Islam. Pada perkembangan berikutnya pada tanggal 12 Oktober 1957 perguruan tinggi ini dirubah namanya menjadi *Universitas Darul Hikmah* dan mempunyai 5 fakultas.
6. *Universitas Muslim Indonesia Makassar*, didirikan pada tahun 1954 yang

kemudian pendirian tersebut dikukuhkan dengan Yayasan Wakaf Universitas Muslim Indonesia, dengan akte Notaris No. 28 tanggal 9 Maret 1955. U.M.I Makassar ini didirikan dengan langsung mempunyai dua buah fakultas.

7. *Perguruan Tinggi Islam Tjokroaminoto*, didirikan pada bulan Oktober 1955 di Surakarta oleh suatu panitia yang diketuai oleh Dr. Moedjono Soesrowirjono. Perguruan tinggi ini pada awalnya hanya memiliki satu fakultas yakni Fakultas Hukum Islam/Ilmu Kemasyarakatan. Kemudian diubah namanya menjadi *Universitas Tjokroaminoto Surakarta* dan fakultasnya pun ditambah menjadi lima.
8. *Perguruan Islam Tinggi Palembang* didirikan oleh Yayasan Perguruan Islam Tinggi Sumatera Selatan pada bulan Desember 1957. Perguruan tinggi ini hanya terdiri dari satu fakultas yaitu Fakultas Hukum Islam. Sampai pada tahun 1959 dosennya hanya berjumlah 12 orang.

2.11 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kepemimpinan dalam Islam adalah khalifah. Pada awal sejarah perkembangan Islam digunakan untuk menyebut pemimpin Negara muslim di zaman khulafaurrasydin. Penelitian Nowack (2004), menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan yang buruk menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi dan stress kerja

tinggi. Studi yang mendukung hipotesis ini bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Yousef (1998), meneliti hubungan antara pendekatan kepemimpinan dengan *outcome* dari pekerjaan (kepuasan kerja dan kinerja) yang dimoderatori oleh komitmen organisasional. Penelitian dilakukan dengan metode survey yang mengukur persepsi responden terhadap pendekatan kepemimpinan dengan 22 item pertanyaan kuesioner. Penelitian dilakukan pada Negara-negara di Amerika, Eropa Timur, Asia dan Amerika Latin.

Hasil survey Parry (2000) yang dilakukan di New Zealand, menunjukkan tidak ada pertentangan dengan penemuan-penemuan sebelumnya tentang efektifitas kepemimpinan transformasional. Disamping itu Parry juga berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilatihkan, pendapat ini didasarkan pada temuan-temuannya yaitu keberhasilan pelatihan kepemimpinan transformasional yang dilakukan di New Zealand sebagai berikut:

- a. Berhasil meningkatkan kemampuan pelaksanaan kepemimpinan transformasional lebih dari 11% (dilihat dari peningkatan hasil usahanya) setelah dua hingga tiga bulan dilatih).
- b. Berhasil meningkatkan kegiatan kerja bawahan sebesar 11% setelah dua hingga tiga bulan dilatih

Peneliti lain Fletcher (1999), yang meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada suatu program implementasi kualitas layanan di Afrika

Selatan. Penelitian dilakukan dengan metode survey dengan cara mengirimkan kuesioner pada 140 perusahaan yang menerapkan *business transformation* di Afrika Selatan. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja dari program implementasi kualitas layanan dipengaruhi oleh pengetahuan atau keahlian pimpinan mengenai program implementasi kualitas layanan tersebut, dan komunikasi internal juga memengaruhi kinerja implementasi kualitas layanan terutama efektivitas dari sistem manajemen dan struktur organisasi program implementasi kualitas layanan tersebut.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

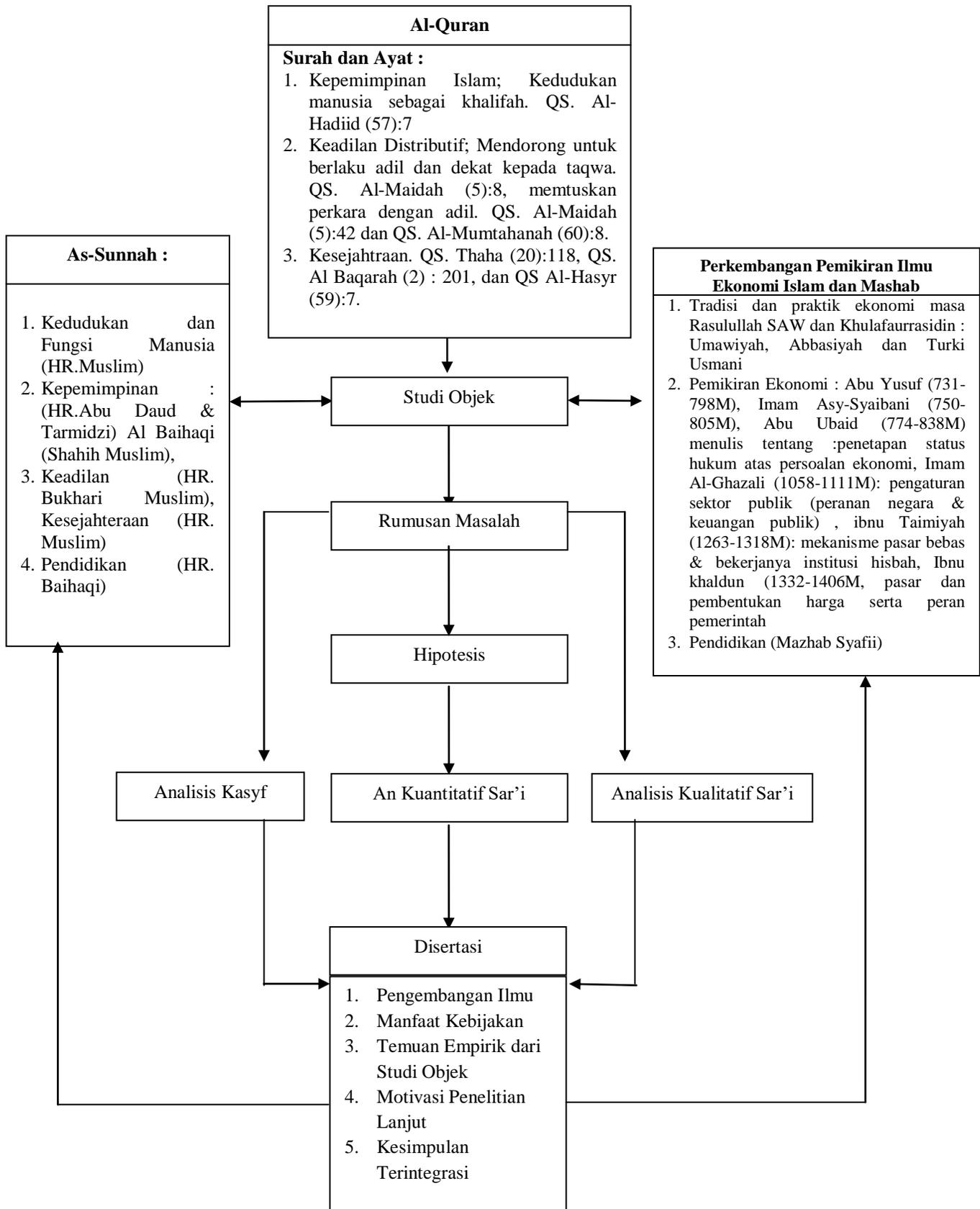
3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berpikir yang diawali dengan landasan filosofi berdasarkan pada Al-Qur'an (firman Allah SWT) dan al-Hadist (sabda Nabi) yang menggaris bawahi pentingnya pengaruh kepemimpinan Islam terhadap Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB), keadilan distributif dan kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam yang berdampak pada terwujudnya masyarakat madani. Zadjuli (2009) menjelaskan ketersediaan sumberdaya insani yang beriman, berilmu, dan beramal dengan ketakwaan yang zuhud dalam rangka mewujudkan masyarakat madani secara kaffah.

Studi ini akan melihat pengaruh variabel kepemimpinan Islam terhadap pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Perguruan Tinggi Islam, keadilan distributif dan kesejahteraan karyawan Perguruan Tinggi Islam. Penerapan kepemimpinan Islam diperlukan untuk menilai perubahan pada tingkat kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh Perguruan Tinggi Islam. Dengan demikian Perguruan Tinggi Islam yang memperoleh pendapatan, maka seharusnya karyawan ikut merasakan hasil dari

pendapatan perguruan tinggi Islam tersebut. Hal ini sesuai dengan konsep keadilan sosio-ekonomi yang diajarkan Islam yang menginginkan adanya pemerataan pendapatan secara proporsional. Jadi apabila perguruan tinggi Islam memperoleh pendapatan berdasarkan konsep kepemimpinan Islam, seharusnya dibagi secara proporsional kepada karyawan. Permasalahan sebagaimana yang dimaksud di atas masih perlu pembuktian secara empiris.

Dari masalah penelitian dijabarkan dalam kerangka analisis untuk diuji melalui analisis kuantitatif sar'i dan kualitatif sar'i serta analisis *kasyf* untuk melihat kesesuaian dengan *nash* al-Qur'an dan sunnah. Hasil dari kedua lingkup analisis tersebut menghasilkan disertasi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah baik terhadap studi teoritik berupa model manajemen Perguruan Tinggi Islam dan terhadap studi empirik dapat menjadi kebijakan dan implementasi manajemen Perguruan Tinggi Islam khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan. Disamping itu pula studi ini juga diharapkan dapat menginspirasi penelitian selanjutnya agar hasil yang diperoleh dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan perguruan tinggi Islam secara keseluruhan. Secara ringkas kerangka proses berpikir seperti yang diuraikan di atas dapat dilihat pada Gambar 3.1.



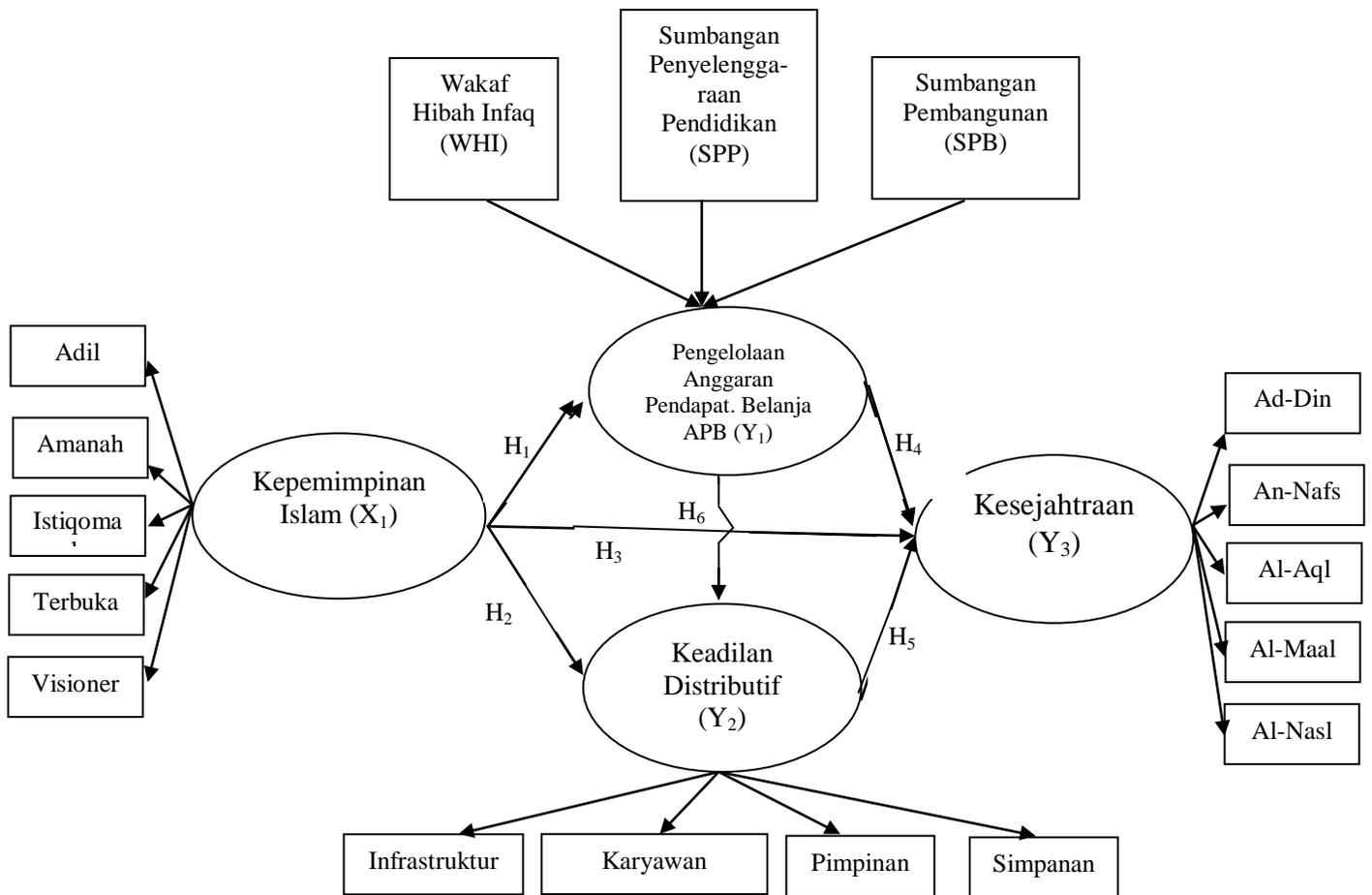
GAMBAR 3.1. KERANGKA PROSES BERPIKIR

Untuk memperjelas bagaimana keterkaitan antara pengaruh kepemimpinan Islam terhadap pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB), keadilan distributif dan kesejahteraan karyawan, diuraikan dalam model kerangka konseptual.

Dari model konseptual diduga kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam menjadi *outcome* akhir dari perilaku karyawan perguruan tinggi Islam dalam melakukan pekerjaannya. Kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam secara langsung dipengaruhi oleh penerapan kepemimpinan Islami, pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) dan keadilan distributif. Oleh karena itu, pimpinan memegang peranan penting dalam pencapaian kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islami.

Secara konseptual diduga bahwa kesejahteraan karyawan (indikator : *ad-Din, an-Nafs, al-Aql, al-Maal* dan *an-Nasl*) perguruan tinggi Islam secara langsung dan tidak langsung sangat dipengaruhi oleh penerapan kepemimpinan Islami (indikator : adil, amanah, istiqamah, terbuka dan visioner), pengelolaan Anggran Pendapatan dan Belanja (APB) indikator : wakaf, hibah dan infaq, SPP dan SPB dan keadilan distributif (indikator : infrastruktur, tunjangan pimpinan, gaji karyawandan simpanan). Mekanisme ini berlangsung secara kompleks, karena kepemimpinan perguruan tinggi Islam, dan keadilan distributif juga diduga berpengaruh secara langsung

terhadap kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam. Secara ringkas model kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 3.2.



GAMBAR 3.2 KERANGKA KONSEPTUAL

3.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka proses berpikir dan kerangka konseptual dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Penerapan kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.

2. Penerapan kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap keadilan distributif pada Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
3. Penerapan kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
4. Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
5. Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
6. Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) berpengaruh signifikan terhadap keadilan distributif pada Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.

Untuk rumusan masalah ke-7 sampai dengan ke-11, akan dianalisis berdasarkan kualitatif syar'i dan kasyf.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma Qur'ani dengan pendekatan kuantitatif dan *kasyf*. Dalam paradigma Al-Qur'an adalah kebenaran dari Al-Qur'an yang digunakan untuk melihat kepemimpinan Islam di dalam perguruan tinggi Islam yang dilandasi dengan kaidah-kaidah atau nilai-nilai keislaman. Pendekatan secara kuantitatif, dan *kasyf* digunakan untuk menjawab rumusan-rumusan masalah yang memiliki karakteristik yang sama dengan pendekatan diatas. Metode *kasyf* diposisikan sebagai metode utama untuk menganalisa data kuantitatif dari hasil temuan di lapangan. Analisa kuantitatif digunakan untuk menjawab hipotesis. Analisa data dengan menggunakan metode kualitatif dengan landasan berpikir konvensional yang dihasilkan dalam memberikan penilaian pada fakta empirik di lapangan. Sedangkan analisa *kasyf* adalah analisa yang mendasarkan pada *nash* Al-Qur'an dan sunah Rasul yang difungsikan untuk melihat apa adanya di lapangan.

Penelitian ini termasuk kategori penelitian survei, karena dalam mengumpulkan data yang pokok digunakan adalah daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan yang digunakan untuk *explanatory* atau *confirmatory*.

4.2 Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini populasi meliputi seluruh karyawan (tenaga edukatif/dosen dan non-edukatif/administrasi) perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan berdasarkan data yang ada sebanyak 27 perguruan tinggi dengan rincian seperti pada Tabel 4.1.

Sampel adalah sejumlah individu yang merupakan perwakilan dari populasi yang akan diteliti. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah responden yang diambil pada penelitian ini didasarkan atas rumus sampel Slovin dalam Umar (2001) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel/responden

N = Jumlah populasi (3.934 + 1.122 = 5056 orang)

e = Persentase batas toleransi ketidaktekelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel dengan signifikansi 5%

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah responden diperoleh adalah:

$$n = \frac{5.056}{1 + (5.056)(0.05)^2} = 370,6 = 370 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah responden berdasarkan proporsi pada tiap Perguruan Tinggi Islam Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 4.2, pemilihan sampel/responden dilakukan secara acak proporsional dengan rumus : $n_i = (N_i/N) \times n$.

Tabel 4.1.
DATA JUMLAH KARYAWAN DI PERGURUAN TINGGI ISLAM SULAWESI SELATAN, 2009

No.	Nama Perguruan Tinggi Islam	Kab. / Kota	Jumlah Karyawan	
			Karyawan Edukatif	Karyawan Non-Eduk.
1	Universitas Islam Negeri Alauddin	Makassar	987	287
2	Universitas Muhammadiyah Makassar	Makassar	508	129
3	Universitas Muslim Indonesia	Makassar	675	265
4	Universitas Islam Makassar	Makassar	154	56
5	ABA Muslim	Makassar	78	17
6	Akper Muhammadiyah Makassar	Makassar	76	15
7	Akper Al Hamrah Makassar	Makassar	75	13
8	Akbid. Muhammadiyah Makassar	Makassar	65	16
9	ATEM Muhammadiyah Makassar	Makassar	52	12
10	Unismuh Parepare	Parepare	298	68
11	STAIN Parepare	Parepare	74	27
12	STKIP Muhammadiyah Bone	Watampone	52	15
13	STKIP Muhammadiyah Bulukumba	Bulukumba	50	15
14	STKIP Muhammadiyah Enrekang	Enrekang	50	14
15	STKIP Muhammadiyah Sidrap	Sidrap	52	13
16	STIA Al Gazali Barru	Barru	48	11
17	STKIP Cokroaminoto Pinrang	Pinrang	39	12
18	STKIP Muhammadiyah Barru	Barru	32	8
19	STIA Al Gazali Soppeng	Watansoppeng	35	9
20	STIH Al Gazali Soppeng	Watansoppeng	40	10
21	AMIK Ibnu Khaldun Palopo	Palopo	65	13
22	STAIN Palopo	Palopo	83	17
23	STIE Muhammadiyah Palopo	Palopo	94	18
24	STISIPOL Muhammadiyah Sidrap	Sidrap	82	17
25	STIP Muhammadiyah Sinjai	Sinjai	56	15
26	STISIP Muhammadiyah Sinjai	Sinjai	52	14
27	Akbid. Syekh Yusuf Gowa	Sungguminasa	62	16
Total			3.934	1122

Sumber : BM-PTAIS, Wilayah Sulawesi, 2009.

Tabel 4.2
JUMLAH SAMPEL BEDASARKAN PROPORSI PADA TIAP PERGURUAN
TINGGI ISLAM SULAWESI SELATAN

No.	Nama Perguruan Tinggi Islam	Jumlah karyawan	Jumlah Sampel
1	Universitas Islam Negeri Alauddin	1274	93
2	Universitas Muhammadiyah Makassar	637	47
3	Universitas Muslim Indonesia	940	69
4	Universitas Islam Makassar	210	15
5	ABA Muslim	95	7
6	Akper Muhammadiyah Makassar	91	7
7	Akper Al Hamrah Makassar	88	6
8	Akbid. Muhammadiyah Makassar	81	6
9	ATEM Muhammadiyah Makassar	64	5
10	Unismuh Parepare	366	27
11	STAIN Parepare	101	7
12	STKIP Muhammadiyah Bone	67	5
13	STKIP Muhammadiyah Bulukumba	65	5
14	STKIP Muhammadiyah Enrekang	64	5
15	STKIP Muhammadiyah Sidrap	65	5
16	STIA Al Gazali Barru	59	4
17	STKIP Cokroaminoto Pinrang	51	4
18	STKIP Muhammadiyah Barru	40	3
19	STIA Al Gazali Soppeng	44	3
20	STIH Al Gazali Soppeng	50	4
21	AMIK Ibnu Khaldun Palopo	78	6
22	STAIN Palopo	100	7
23	STIE Muhammadiyah Palopo	112	8
24	STISIPOL Muhammadiyah Sidrap	99	7
25	STIP Muhammadiyah Sinjai	71	5
26	STISIP Muhammadiyah Sinjai	66	5
27	Akbid. Syekh Yusuf Gowa	78	6
Total		5056	370

Sumber: Data Diolah

Sebagai contoh, dari Universitas Islam Negeri Alauddin, jumlah sampel adalah : $(1274/5056) \times 370 = 93$, dan seterusnya.

4.3 Variabel Penelitian

4.3.1 Klasifikasi Variabel terdiri dari :

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen, variabel *intervening* dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah Kepemimpinan Islami (X_1), sedangkan variabel *intervening* adalah : pengeloaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) perguruan tinggi Islam (Y_1), keadilan distributif (Y_2), dan variabel endogen kesejahteraan karyawan (Y_3).

4.3.2 Definisi Operasional Variabel :

1. Kepemimpinan Islami (X_1)

Kepemimpinan Islami dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan mengelola perguruan tinggi Islam dalam persepsi karyawan sesuai dengan syariat Islam yang tercermin dari sifat shiddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), fathonah (cerdas), dan tabligh (komunikatif).

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap sifat kepemimpinan Islami dalam dimensi : adil, amanah, istiqomah, terbuka dan visioner.

2. Pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam (Y_1)

Pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam merupakan kemampuan yang dimiliki perguruan Tinggi Islam dalam

memperoleh dan mengalokasikan anggaran untuk menjalankan operasional penyelenggaraan pendidikan tinggi ditinjau dari persepsi karyawan.

Adapun indikator pengelolaan APB dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap pengelolaan APB dalam penggunaannya sebagai : Wakaf Hibah Infaq (WHI), Sumbangan Penyelenggaraan Pendidikan (SPP), dan sumbangan pembangunan (SPB)

3. Keadilan Distributif (Y₂)

Keadilan distributif didefinisikan kemampuan perguruan tinggi Islam dalam mendistribusikan pendapatan secara adil untuk mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan seluruh karyawan perguruan tinggi Islam ditinjau dari persepsi karyawan.

Adapun indikator keadilan distributif dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap alokasi untuk : infrastruktur, gaji karyawan, tunjangan pimpinan perguruan tinggi dan simpanan.

4. Kesejahteraan Karyawan (Y₃)

Kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai terpenuhinya kebutuhan hidup material dan spiritual (dunia dan akhirat). Adapun indikator kesejahteraan dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap implementasi untuk pemenuhan kebutuhan : *ad-Din*, *an-Nafs*, *al-Aql*, *al-Maal* dan *an-Nasl*

4.3.3 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator. Kemudian indikator dijabarkan menjadi pernyataan-pertanyaan yang dapat terukur, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Bentuk skala dalam kuesioner tertutup yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan standar skala 1 sampai 5, dengan rincian : 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral/ragu-ragu, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

4.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. *Kuesioner*, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden.

Pembuatan kuesioner didasarkan pada berbagai indikator yang terdiri dari empat variabel yaitu : kepemimpinan Islami, pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB), keadilan distributif dan kesejahteraan karyawan. Kuesioner diserahkan secara langsung kepada karyawan

dalam amplop dan dikembalikan baik secara langsung dengan amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya.

2. *Wawancara*, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara dengan karyawan perguruan tinggi Islam dan pimpinan perguruan tinggi Islam untuk "cross check" kebenaran data : kepemimpinan Islami, pengelolaan anggaran pendapatan belanja (APB) perguruan tinggi , keadilan distributif, dan kesejahteraan karyawan.
3. *Dokumentasi*, metode ini digunakan untuk memperoleh data sekunder, yaitu data internal perguruan tinggi Islam, yaitu meliputi gambaran umum perguruan tinggi, data karyawan, pengelolaan APB yang meliputi : Wakaf Hibah Infaq (WHI), Sumbangan Penyelenggaraan Pendidikan (SPP), dan sumbangan pembangunan (SPB), infrastruktur, gaji/honor karyawan, honor pimpinan perguruan tinggi dan simpanan.

4.5 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut :

1. **Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dicatat untuk pertama kalinya. Dalam hal ini data primer adalah persepsi karyawan yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi dan mendeskripsikan responden dan obyek penelitian.

4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang akan diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *outer model* dengan *Partial Least Square* (PLS)

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *outer model* dalam *Partial Least Square* (PLS)

4.7 Teknik Analisis Data

Dalam disertasi ini dilakukan dua alat analisis kuantitatif. Yang pertama menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dan yang kedua adalah **studi profit sharing** (*al-mudharabah*) dalam **Lampiran 1** **Appendiks**.

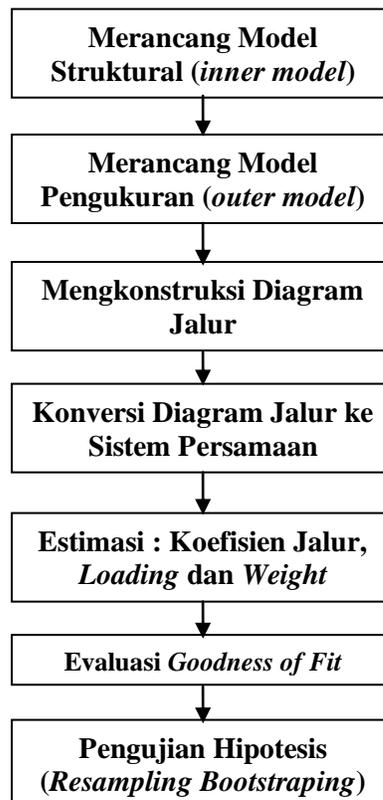
4.7.1 Analisis Kuantitatif

Analisis data kuantitatif menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*). Penggunaan analisis PLS dalam penelitian ini didasarkan beberapa alasan yaitu ;

1. Model analisisnya berjenjang dan model persamaan struktural memenuhi model rekursif.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian merupakan variabel laten.
3. Variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk reflektif dan formatif.

Adapun langkah-langkah dalam analisis PLS dijelaskan pada gambar berikut :

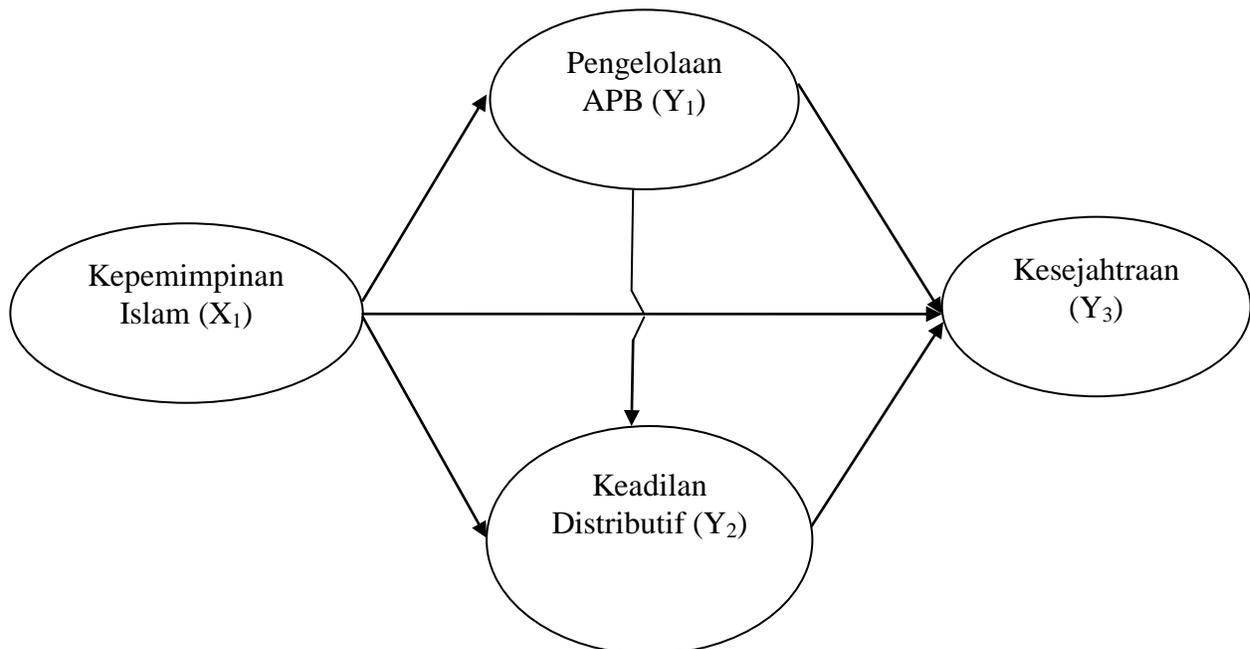
Gambar 4.1 Langkah-Langkah Analisis PLS



1. Langkah Pertama : Merancang Model Struktural (*inner model*)

Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

Gambar 4.2 Rancangan Model Struktural



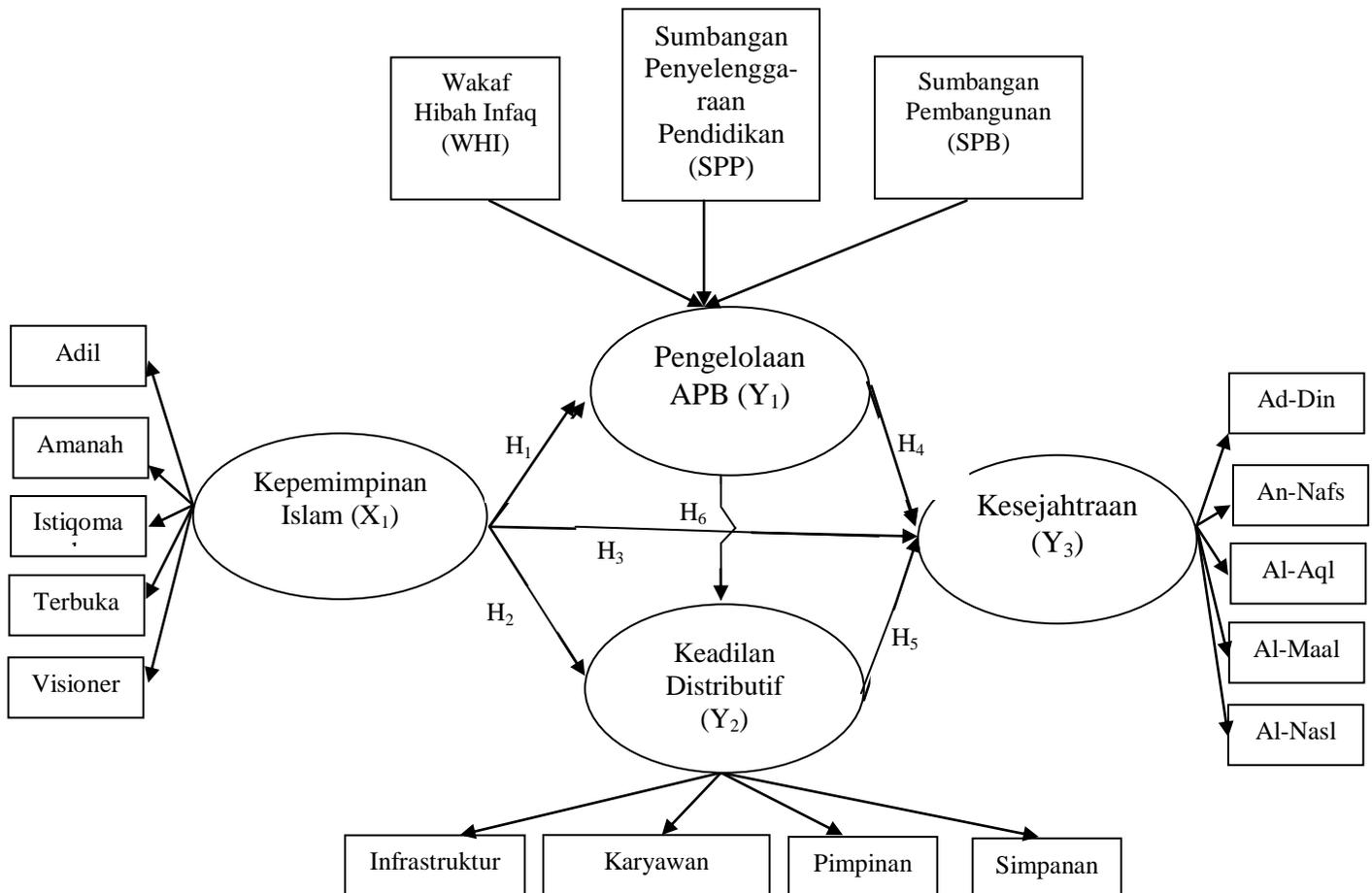
2. Langkah Kedua : Merancang Model Pengukuran (*outer model*)

Outer model di dalam penelitian ini bersifat refleksif dan formatif, merujuk pada definisi operasional variabel sesuai dengan proses perancangan instrumen penelitian.

3. Langkah Ketiga : Mengkonstruksi Diagram Jalur

Untuk dapat dipahami, maka hasil perancangan *inner model* dan *outer model* tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur (*Path Diagram*).

Gambar 4.2 Rekonstruksi Diagram Jalur



4. Langkah Keempat : Konversi Diagram Jalur ke dalam Sistem Persamaan

Outer Model yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. *Inner model* yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian.

5. Langkah Kelima : Estimasi

Metode pendugaan parameter (estimasi) di dalam metode PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara iterasi, dimana iterasi akan berhenti jika telah mencapai kondisi konvergen.

6. Langkah Keenam : *Goodness of Fit*

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten dependen, kemudian dihitung nilai *Stone-Geisser Q Square test* dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) \dots (1-R_p^2)$$

7. Langkah Ketujuh : Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan *t-test*, bilamana diperoleh *p-value* < 0,05 (alpha 5%) maka disimpulkan signifikan dan sebaliknya. Bila hasil pengujian pada inner model signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten satu terhadap variabel laten yang lain. Asumsi yang diperlukan dalam PLS adalah hubungan antar variabel laten bersifat linier. Disamping itu asumsi pada nonparametrik yaitu antar pengamatan bersifat independen juga berlaku. Asumsi yang kedua ini bersifat tidak bermasalah bilamana pengambilan sampel dilakukan secara random.

4.7.2 Metode Kasyf

Analisis data dengan menggunakan metode kasyf adalah analisis yang mendasarkan pada al Qur'an dan sunnah rasul dan difungsikan untuk melihat apa adanya dilapangan. Penelitian menggunakan metode kasyf dengan pengertian bahwa data yang ada dianalisis dengan landasan berpikir deduktif mendasarkan pada petunjuk petunjuk Allah yang terdapat dalam Al Qur'an dan sunnah Rasul serta perasaan yang bersumber pada keyakinan yang benar.

Menurut Rorty (1989), ada empat arti pokok dari analisis intuitif, seperti berikut :

1. Sebagai firasat atau keyakinan tanpa pembuktian yang tidak didahului dengan penalaran atau penyimpulan
2. Sebagai pengetahuan tanpa didasarkan pada penalaran dan langsung mengenai kebenaran sebuah pernyataan.
3. Sebagai pengetahuan langsung mengenai sebuah konsep.
4. Pengetahuan tanpa pernyataan (tanpa kata).

Intuisi mengenai hal-hal yang universal (kebenaran, keadilan, kebaikan) sama seperti intuisi mengenai hal yang tak terucapkan dan hal-hal yang bersifat transendental.

Pengetahuan lewat konaturalis, pengetahuan itu berangkat dari intelek dalam kemampuannya yang murni dan hakiki, walaupun melalui perasaan. Tipe lain dari pengetahuan, dan sama sekali berbeda, tidak perlu melalui

konsep atau penalaran, tetapi melalui "kecenderungan" (Latin *inclinatio*).

Peralatan analisis intuitif ini dapat difungsikan sebagai :

1. *Intuition as a Multidimensional Phenomenon.*

Intuition as a Skill. ;Intuisi seringkali diartikan sebagai sebuah kemampuan atau keahlian yang dapat dikembangkan seseorang, sebagaimana seseorang dapat mengembangkan atau meningkatkan kemampuan musikal atau seni dengan berlatih dibawah bimbingan seorang ahli.

2. *Intuition as a Trait*

Intuisi adalah sebuah sifat kepribadian pembawaan dan kemampuan intuitif adalah menyatu dalam beberapa tipe manusia dan tidak menyatu dalam orang lainnya.

3. *Intuition as a Being*

Saat kemampuan intuisi tersebut atau sikap menjadi mode dominan dari kerja dan kehidupan seseorang.

4. *Intuition as a Multicontextual Phenomenon*

Instant Respons ; Saat segala sesuatu terlihat bergerak diluar kendali, kemampuan intuitif muncul dalam reaksi dan keputusan dari mereka yang mampu melakukan manajemen krisis.

- . *Short-Term* ; Intuisi dengan istilah singkat dan terfokus dengan ringan ini mungkin merupakan hal yang paling dikembangkan oleh beragam teknik dan sebagai pengembangan diagnostik mungkin merupakan yang paling bernilai bagi manajer profesional.

Ongoing ; Kemampuan intuitif terus-menerus dari individu yang telah belajar tentang nilai dari intuisi sebagai sebuah dorongan pengendalian pribadi, sebagaimana juga merupakan sebuah peralatan yang berguna dalam sebuah keadaan darurat atau untuk memperoleh perasaan yang enak atau nyaman bagi sebuah situasi.

5. *Intuition as a Multilevel Phenomenon*

Logical Consciousness. ; Kesadaran logis dimana kita berpikir dan berkomunikasi secara normal.

Subconsciousness ; Bawah sadar ini adalah serupa dengan kesadaran logis dalam pengertian bahwa informasi yang tersedia padanya didapatkan pada waktu yang sama sebagaimana informasi yang digunakan pada saat persepsi sadar kita yang terjaga.

Unconsciousness ; Intuisi dapat dimulai atau berasal dari pikiran tidak sadar ini, yang jauh dari pikiran bawah sadar dimana pikiran bawah sadar adalah berasal dari kesadaran logis.

Supraconsciousness ; Seperti kode sumber komputer, menjadi sebuah keseluruhan integensi yang ditemukan dan hampir tidak nyata dan hanya menunjukkan dirinya sendiri saat kita kehilangan pengetahuan tentang diri sendiri.

BAB 5

HASIL STUDI DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil studi dan analisis hasil pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi objek penelitian, penjelasan setiap variabel penelitian seperti kepemimpinan Islam di perguruan tinggi Islam, anggaran, pendapatan dan belanja perguruan tinggi Islam, keadilan distributif dan kesejahteraan karyawan. Selanjutnya dilakukan analisis kuantitatif atas pengaruh antar variabel yaitu variabel kepemimpinan Islam di perguruan tinggi Islam, anggaran, pendapatan dan belanja perguruan tinggi Islam, keadilan distributif dan kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan, kemudian dilakukan analisis kasyf untuk menjustifikasi temuan penelitian dalam perspektif Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW.

5.1 Obyek Penelitian

1. Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan

Perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan secara lembaga baru mulai berkembang pada masa setelah kemerdekaan. Pada perkembangan awalnya lembaga-lembaga Pendidikan Tinggi yang bersifat keagamaan tersebut lebih banyak diusahakan oleh kalangan swasta.

Perguruan tinggi swasta secara hirarkhis wajib mematuhi kebijakan dan regulasi yang berasal dari dua sumber. Dalam bidang akademik dan kemahasiswaan, persyaratan minimum sarana dan prasarana, pendirian program studi, struktur organisasi¹⁵⁰ an, pelayanan kepada masyarakat, serta kerjasama wajib mematuhi kebijakan dan regulasi dari Pemerintah melalui Kopertis. Sedangkan dalam bidang *governance*, rekrutmen personel, manajemen keuangan, pengelolaan sarana dan prasarana harus mematuhi kebijakan dan regulasi dari badan penyelenggara/yayasan. Disamping itu, dalam hal pengelolaan keuangan, pada umumnya menunjukkan adanya deviasi terhadap tujuan perguruan tinggi yang bersifat nirlaba.

Berdasarkan informasi dari BM-PTAIS, Wilayah Sulawesi Selatan tahun 2009 terdapat 27 perguruan tinggi Islam yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan, dengan jumlah total karyawan 3.934 orang dan tenaga edukatif sebanyak 1.122 orang. Secara lebih rinci, berikut ini disajikan dalam bentuk tabel tentang jumlah karyawan Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.

2. Karakteristik Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perguruan Tinggi Islam yang tersebar di Provinsi Sulawesi Selatan. Setelah \pm 2 bulan dilaksanakan penelitian dan menyebarkan 370 kuesioner pada 27 perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan, ternyata kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 223 responden yang bekerja di 16 Perguruan Tinggi Islam di

Sulawesi Selatan. Untuk lebih jelasnya jumlah responden berdasarkan masing-masing Perguruan Tinggi yang ada di Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel 5.1.

Tabel 5.1
DATA JUMLAH KARYAWAN PERGURUAN TINGGI ISLAM SULAWESI SELATAN, 2009

No.	Nama Perguruan Tinggi Islam	Kab. / Kota	Jumlah Karyawan	
			Edukatif	Non-Eduk.
1	Universitas Islam Negeri Alauddin	Makassar	987	287
2	Universitas Muhammadiyah Makassar	Makassar	508	129
3	Universitas Muslim Indonesia	Makassar	675	265
4	Universitas Islam Makassar	Makassar	154	56
5	ABA Muslim	Makassar	78	17
6	Akper Muhammadiyah Makassar	Makassar	76	15
7	Akper Al Hamrah Makassar	Makassar	75	13
8	Akbid. Muhammadiyah Makassar	Makassar	65	16
9	AEM Muhammadiyah Makassar	Makassar	52	12
10	Unismuh Parepare	Parepare	298	68
11	STAIN Parepare	Parepare	74	27
12	STKIP Muhammadiyah Bone	Watampone	52	15
13	STKIP Muhammadiyah Bulukumba	Bulukumba	50	15
14	STKIP Muhammadiyah Enrekang	Enrekang	50	14
15	STKIP Muhammadiyah Sidrap	Sidrap	52	13
16	STIA Al Gazali Barru	Barru	48	11
17	STKIP Cokroaminoto Pinrang	Pinrang	39	12
18	STKIP Muhammadiyah Barru	Barru	32	8
19	STIA Al Gazali Soppeng	Watansoppeng	35	9
20	STIH Al Gazali Soppeng	Watansoppeng	40	10
21	AMIK Ibnu Khaldun Palopo	Palopo	65	13
22	STAIN Palopo	Palopo	83	17
23	STIE Muhammadiyah Palopo	Palopo	94	18
24	STISIPOL Muhammadiyah Sidrap	Sidrap	82	17
25	STIP Muhammadiyah Sinjai	Sinjai	56	15

26	STISIP Muhammadiyah Sinjai	Sinjai	52	14
27	Akbid. Syekh Yusuf Gowa	Sungguminasa	62	16
Total			3.934	1122

Sumber : BM-PTAIS, Wilayah Sulawesi, 2009.

Tabel 5.2
DATA SAMPEL KARYAWAN DI PERGURUAN TINGGI ISLAM SULAWESI SELATAN

No.	Nama Perguruan Tinggi Islam	Kab. / Kota	Jumlah Responden
1	Universitas Muhammadiyah Makassar	Makassar	40
2	Universitas Islam Negeri Alauddin	Makassar	78
3	Universitas Muhammadiyah Pare-Pare	Pare-Pare	20
4	AMIK Ibnu Khaldun Palopo	Palopo	6
5	STKIP Muhammadiyah Bulukumba	Bulukumba	5
6	STKIP Muhammadiyah Sidrap	Sidrap	5
7	STIE Muhammadiyah Palopo	Palopo	9
8	STKIP Muhammadiyah Bone	Watampone	5
9	STISIP Muhammadiyah Sidrap	Sidrap	6
10	STAIN Parepare	Parepare	7
11	STIA Al Gazali Barru	Barru	4
12	STISIP Muhammadiyah Sinjai	Sinjai	5
13	Universitas Muslim Indonesia	Makassar	21
14	STAIN Palopo	Palopo	4
15	STIP Muhammadiyah Sinjai	Sinjai	4
16	STKIP Muhammadiyah Barru	Barru	4
Total			223

Sumber : Data diolah, 2011

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dengan menggunakan angket/kuesioner dan didukung oleh data sekunder serta tetap melakukan pemantauan terhadap peranan kepemimpinan Islami, pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja perguruan tinggi Islam, keadilan distributif, dan

kesejahteraan karyawan. Pemantauan ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh melalui data primer sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, dan data sekunder diharapkan dapat memperkuat analisis dan pembahasan serta kesimpulan penelitian ini.

5.2 Karakteristik responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden dalam hal ini karyawan perguruan tinggi Islam yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas karyawan yang terdiri dari : 1) jenis kelamin, 2) pendidikan terakhir, 3) pangkat/golongan, dan 4) jabatan.

5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5.3.
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Usia (Tahun)	FREKUENSI (JIWA)	PERSENTASE (%)
Laki-Laki	147	65,9
Perempuan	76	34,1
JUMLAH	223	100.00

Sumber : Data diolah (2011)

Tabel 5.3 di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat dijelaskan bahwa responden yaitu sebanyak 147 orang (65.9%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 76 orang (34.1%) berjenis

kelamin perempuan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki.

5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden.

Tabel 5.4.
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan Terakhir	FREKUENSI (JIWA)	PERSENTASE (%)
SMU	8	3,6
Diploma 3 (D3)	3	1,3
Strata 1 (S1)	93	41,7
Strata 2 (S2)	101	45,3
Strata 3 (S3)	18	8,1
JUMLAH	223	100

Sumber: Data diolah (2011).

Berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak berpendidikan sarjana strata 2 (S2) sebanyak 101 orang (45,3%), sarjana Strata 1 (S1) sebanyak 93 orang (41,17), strata 3 (S3) sebanyak 18 orang (8,1%), SMU sebanyak 8 orang (3,6%) dan Diploma sebanyak 3 orang (1,3%). Jadi dapat dijelaskan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana strata 2 (S2) sehingga mereka cenderung lebih kritis dan lebih memahami pekerjaannya.

5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Berdasarkan pangkat/golongan responden dapat dijelaskan bahwa responden memiliki pangkat/golongan III B sebanyak 48 orang (21,5%), kemudian III A sebanyak 45 orang (20,2%), III C sebanyak 35 orang (15,7%), IV A sebanyak 30 orang (13,5%), III D sebanyak 29 orang (13,0%), IV B dan IV C masing-masing sebanyak 11 orang (4,9%), II C dan II D masing-masing sebanyak 5 orang (2,2%), dan pangkat/golongan IV D sebanyak 4 orang (1,8).

Berikut disajikan tabel tentang karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan yang dimiliki oleh responden.

Tabel 5.5.
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PANGKAT/GOLONGAN

Pangkat/Golongan	FREKUENSI (JIWA)	PERSENTASE (%)
II C	5	2,2
II D	5	2,2
III A	45	20,2
III B	48	21,5
III C	35	15,7
III D	29	13,0
IV A	30	13,5
IV B	11	4,9
IV C	11	4,9
IV D	4	1,8
JUMLAH	223	100

Sumber: Data diolah (2011).

5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan jabatan, apakah responden memiliki jabatan atau tidak.

Tabel 5.6.
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN

Status	FREKUENSI (JIWA)	PERSENTASE (%)
Menjabat	91	59,2
Tidak Menjabat	132	40,8
JUMLAH	223	100

Sumber: Data diolah (2011).

Berdasarkan responden yang memiliki jabatan dan tidak memiliki jabatan dapat dijelaskan bahwa responden lebih banyak tidak memiliki jabatan yaitu sebanyak 132 orang (59,2%) dan yang tidak memiliki jabatan sebanyak 91 orang (40,8%).

5.3 Analisis Statistik Deskriptif

5.3.1 Persepsi Responden terhadap Kepemimpinan Islam di Perguruan Tinggi Islam Sulawesi Selatan

Data variabel peranan kepemimpinan Islami diperoleh dengan menggunakan angket/kuesioner. Angket/kuesioner tersebut terdiri dari 5 indikator yaitu adil dengan 3 item pertanyaan, indikator amanah / tanggungjawab dengan 3 item pertanyaan, istiqomah dengan 3 item pertanyaan, indikator terbuka dengan 3 item pertanyaan dan visioner dengan 3 item pertanyaan, setelah di uji validitas dan reliabilitas seluruh item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel peranan kepemimpinan Islami dapat dilihat pada tabel

5.7. Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa rata-rata (*mean*) variabel kepemimpinan Islam sebesar 4,03, yang menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan Islami di Perguruan Tinggi berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di perguruan tinggi Islam sudah dilaksanakan secara Islami.

Namun demikian masih ada responden yang menilai tidak baik kepemimpinan di perguruan tinggi Islam yakni : yang menilai tidak adil (16,13%), pemimpin perguruan tinggi Islam tidak amanah (18,33%), tidak istiqamah (18,97%), tidak terbuka (19,57%) dan tidak visioner (12,83%). Penilaian negatif ini didasarkan pada masih ada pemimpin perguruan tinggi Islam tidak berlaku adil, karena kesenjangan gaji/honor yang

Tabel 5.7.
DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM-ITEM KEPEMIMPINAN ISLAMI

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
Adil											
Adl1	1	0,4	19	8,5	21	9,4	129	57,8	53	23,8	3,96
Adl2	2	0,9	16	7,2	14	6,3	129	57,8	62	27,8	4,04
Adl3	3	1,3	12	5,4	20	9,0	118	52,9	70	31,4	4,08
Amanah											
Ama1	1	0,4	14	6,3	17	7,6	101	45,3	90	40,4	4,19
Ama2	5	2,2	9	4,0	26	11,7	112	50,2	71	31,8	4,05
Ama3	3	1,3	14	6,3	34	15,2	128	57,4	44	19,7	3,88
Istiqomah											
Istq1	6	2,7	13	5,8	18	8,1	135	60,5	51	22,9	3,95
Istq2	3	1,3	17	7,6	22	9,9	107	48,0	74	33,2	4,04
Istq3	2	0,9	12	5,4	34	15,2	121	54,3	54	24,2	3,96

Terbuka											
Trbk1	3	1,3	21	9,4	29	13,0	121	54,3	49	22,0	3,86
Trbk2	4	1,8	14	6,3	28	12,6	117	52,5	60	26,9	3,96
Trbk3	8	3,6	7	3,1	17	7,6	128	57,4	63	28,3	4,04
Visioner											
Vis1	5	2,2	11	4,9	20	9,0	114	51,1	73	32,7	4,07
Vis2	4	1,8	17	7,6	16	7,2	135	60,5	51	22,9	3,95
Vis3	0	0	4	1,8	9	4,0	115	51,6	95	42,6	4,35
Mean Variabel : 4,03											

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Keterangan :

- Adl1 = (adil) mampu berlaku adil
 - Adl2 = mampu menempatkan sesuatu pada tempatnya yang layak
 - Adl3 = tidak ada diskriminasi dalam pembagian tugas
 - Ama1 = (amanah) dapat dipercaya
 - Ama2 = memberi pengarahan
 - Ama3 = menanamkan solidaritas
 - Istq1 = (istiqamah) konsisten dalam menegakkan aturan
 - Istq2 = konsisten dalam memberikan sanksi
 - Istq3 = konsisten dalam memberikan reward
 - Trbk1 = (terbuka) senantiasa memberikan sosialisasi terhadap setiap aturan/kebijakan
 - Trbk2 = senantiasa menyampaikan perkembangan institusi (progress report)
 - Trbk3 = senantiasa menyampaikan masalah yang terjadi di institusi
 - Vis1 = (Visioner) pimpinan mempunyai wawasan luas
 - Vis2 = pimpinan mempunyai pandangan jauh ke depan
 - Vis3 = pimpinan mampu memprediksi perubahan lingkungan eksternal
- diterima antara pimpinan dan karyawan berbeda jauh hingga mencapai 200%, belum termasuk fasilitas yang diterima pimpinan seperti kendaraan dinas, tunjangan komunikasi, *lump sum*, perjalanan dinas, biaya operasional kendaraan dinas, sopir, dan lain-lain, sementara karyawan yang bekerja setiap hari dengan jam kerja yang ketat hanya menerima gaji/tunjangan yang relatif sedikit. Hal ini tentunya menimbulkan kecemburuan yang berakibat pada kinerja karyawan yang rendah dan menilai bahwa masih ada pimpinan mereka yang tidak amanah dalam menjalankan tugas.

Sebagian karyawan juga menilai pimpinan yang tidak transparan (terbuka) mengenai pengelolaan perguruan tinggi (administrasi keuangan dan kepegawaian) dan cenderung tidak konsisten (istiqamah) dalam pengembangan SDM karena yang diprioritaskan hanya mereka yang memiliki keterampilan dan pendekatan kepada pimpinan. Walaupun secara umum penilaian karyawan masih lebih banyak yang menilai baik dan positif tetapi persepsi yang tidak baik juga terhadap pimpinan perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan perguruan tinggi Islam agar lebih mengedepankan implementasi sifat kepemimpinan dalam Islam.

Seorang pemimpin Islam perlu memiliki lima sifat yang mampu menjadi landasan bagi terbangunnya karakter pemimpin Islam yang baik, yaitu adil, amanah, istiqomah, terbuka dan visioner. Kelima sifat ini telah diterapkan di Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan.

Melihat latar belakang sosio-kultural bahwa perguruan tinggi Islam haruslah dipimpin oleh seorang muslim, maka pimpinan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan semuanya adalah muslim. Hal ini tentunya berdampak pada penerapan nilai-nilai keislaman dalam menjalankan amanah perguruan tinggi, bahwa dalam pandangan Islam seorang pimpinan dapat dikatakan adil apabila mereka dapat menjaga standar hidupnya yang proporsional yang gapnya jangan terlalu jauh dengan kehidupan ekonomi-sosial karyawannya agar terdapat suatu ikatan yang nyata antara pimpinan perguruan tinggi Islam dengan karyawan yang dipimpinnya.

Dimensi lain dari kepemimpinan perguruan tinggi Islam adalah mampu menjaga amanah. Fakta empiris memperlihatkan bahwa hampir semua pimpinan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan relatif mampu menjaga amanah sebagai pengejawantahan dari nilai-nilai Islam yang dianut. Hal ini terlihat dengan belum adanya kasus penyimpangan yang terjadi di perguruan tinggi Islam Sulawesi Selatan yang menjadi temuan lembaga berwenang. Di samping itu pula umumnya pendapatan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan relatif belum terlalu tinggi yang memacu pimpinan perguruan tinggi Islam untuk mencari sumber-sumber pendanaan lain selain pembayaran mahasiswa.

Sikap istiqamah juga ditunjukkan oleh pimpinan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan dalam menjalankan roda kepemimpinan. Faktanya kemampuan berkompetisi perguruan tinggi Islam Sulawesi Selatan dengan perguruan tinggi konvensional masih tertinggal dalam hal : kualitas SDM, kemampuan manajerial pendidikan tinggi, sumber pembiayaan, sarana prasarana, akses informasi ke lingkungan global, dan lain sebagainya, tetapi sampai sekarang perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan masih tetap eksis. Hal ini tentunya tidak lepas dari sikap pantang menyerah dan istiqamah yang dimiliki para pimpinan perguruan tinggi Islam yang tetap optimis dan berprinsip :

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya : 6. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. 7. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, 8. dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. (QS. Alam Nasyrah (94) : 6-8)

Sikap istiqamah yang diperlihatkan pimpinan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan telah memperlihatkan hasil yang signifikan. Diantaranya Universitas Islam Negeri Alauddin, Universitas Muhammadiyah Makassar, Universitas Muslim Indonesia, Universitas Muhammadiyah Pare-Pare dan STKIP Muhammadiyah Bone telah menjadi perguruan tinggi Islam yang diperhitungkan dan banyak diminati oleh masyarakat. Tingginya jumlah mahasiswa dan apresiasi masyarakat yang sangat baik tidak saja disebabkan oleh bervariasinya program studi yang ditawarkan tetapi juga tidak lepas dari peran pimpinan perguruan tinggi Islam dalam membangun citra perguruan tinggi yang Islami.

Salah satu peran yang harus diperhatikan oleh pimpinan perguruan tinggi Islam dalam era persaingan adalah sifat terbuka terhadap lingkungan perubahan baik internal maupun eksternal. Lingkungan eksternal yang cepat berubah memang dituntut oleh setiap organisasi tidak terkecuali lingkungan perguruan tinggi. Fakta menunjukkan bahwa umumnya pimpinan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan masih cenderung eksklusif dan merasa sudah cukup dengan apa yang telah diraih. Lima perguruan tinggi Islam yang disebut di atas yang tergolong sudah maju belum dapat mewakili keadaan

perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan. Sebahagian besar perguruan tinggi Islam masih pada kondisi pembenahan baik infrastruktur dan sumber daya. Hal ini lebih terlihat pada perguruan tinggi Islam yang ada di daerah kabupaten yang umumnya masih dikelola secara kekeluargaan karena hampir semua perguruan tinggi Islam swasta yang ada di daerah kabupaten kecuali perguruan tinggi Muhammadiyah seluruhnya dikelola oleh pihak yayasan dan keluarga. Implikasinya adalah terabaikannya sistem kerja yang professional, transparan dan akuntabel sehingga membuat perkembangan perguruan tinggi Islam tersebut menjadi mandek bahkan ada perguruan tinggi Islam seperti di Kab. Soppeng STIA Al-Ghazali yang hanya nama saja.

Sikap visioner juga seharusnya dimiliki oleh pimpinan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan karena jika ingin memajukan institusi maka pemikiran visioner dan langkah-langkah inovatif harus dilakukan. Inilah yang menjadi kendala di lingkungan perguruan tinggi Islam Sulawesi Selatan masih kurang ditemukannya pimpinan yang memiliki sikap visioner. Faktor kualitas sumberdaya manusia yang menjadi kendala ditemukannya figur pemimpin perguruan tinggi Islam yang pemikirannya dapat membawa ke arah perkembangan yang lebih baik. Sistem rekrutmen pimpinan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan juga yang menjadi sebab mengapa perguruan tinggi Islam tidak bisa berkembang, karena diwarnai dengan intervensi yayasan/individu yang terlalu dominan terhadap mekanisme pemilihan pimpinan perguruan tinggi Islam.

5.3.2 Persepsi Responden terhadap Pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan

Data variabel anggaran pendapatan dan belanja (APB) diperoleh dengan menggunakan angket/kuesioner. Angket/kuesioner tersebut terdiri dari 3 indikator yaitu SPP dengan 3 item pertanyaan, indikator SPB dengan 3 item pertanyaan, dan WHI dengan 3 item pertanyaan, setelah di uji validitas dan reliabilitas seluruh item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel APB dapat dilihat pada Tabel 5.8, bahwa rata-rata (*mean*) variabel APB sebesar 3,81 yang menunjukkan bahwa secara umum APB di Perguruan Tinggi berkategori belum baik. Hal ini menunjukkan bahwa APB menurut persepsi karyawan belum dilaksanakan sepenuhnya untuk membantu penyelenggaraan pendidikan dan penyisihan wakaf, hibah dan infaq.

Tabel 5.8.
DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM-ITEM PENGELOLAAN APB

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
WHI											
WHI1	6	2,7	6	2,7	23	10,3	171	76,7	17	7,6	3,84
WHI2	7	3,1	7	3,1	26	11,7	171	76,7	12	5,4	3,78
WHI3	5	2,2	7	3,1	32	14,3	162	72,6	17	7,6	3,80
SPP											
SPP1	4	1,8	6	2,7	49	22,0	148	66,4	16	7,2	3,74
SPP2	7	3,1	3	1,3	36	16,1	156	70,0	21	9,4	3,81
SPP3	6	2,7	7	3,1	23	10,3	152	68,2	35	15,7	3,91
SPB											
SPB1	5	2,2	4	1,8	38	17,0	156	70,0	20	9,0	3,82
SPB2	4	1,8	7	3,1	39	17,5	156	70,0	17	7,6	3,78
SPB3	3	1,3	11	4,9	33	14,8	158	70,9	18	8,1	3,79
Mean Variabel : 3,81											

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Keterangan :

- WHI1 : pengeluaran untuk wakaf ; WHI2 : pengeluaran utk hibah; WHI3 : pengeluaran utk infaq
- SPP1 : penerimaan SPP menambah pendapatan institusi
- SPP2 : penerimaan SPP dialokasikan untuk penyelenggaraan pendidikan
- SPP3 : penerimaan SPP sudah sesuai dengan belanja institusi
- SPB1 : penerimaan SPB menambah pendapatan
- SPB2 : penerimaan SPB mampu membiaya infrastruktur (jalan, taman & kebersihan)
- SPB3 : Penerimaan SPB mampu membiayai pengadaan dan pemeliharaan kendaraan operasional.

Fakta empiris menunjukkan hampir semua perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan sumber pendanaannya dari pembayaran mahasiswa kecuali Perguruan Tinggi Islam Negeri (UIN Alauddin Makassar , STAIN Pare-Pare dan STAIN Palopo). Penerimaan sumbangan penyelenggaraan pendidikan (SPP) dan sumbangan pembangunan (SPB) jika jumlah mahasiswa semakin bertambah memang menambah pendapatan perguruan

tinggi, tetapi tidak semua karyawan beranggapan bahwa semuanya harus digunakan untuk pembangunan infrastruktur, hal ini disebabkan karena realitasnya pembayaran mahasiswa tidak cukup untuk membiayai pembangunan infrastruktur, sebab pembangunan infrastruktur membutuhkan anggaran yang cukup besar sehingga karyawan beranggapan harus ada usaha lain untuk mendapatkan dana APB yang dialokasikan untuk pembangunan yang dimaksud.

Pengelolaan APB yang pendapatannya bersumber dari SPP mahasiswa, ditanggapi negatif oleh karyawan yang menilai bahwa jika mahasiswa menjadi sumber pendapatan utama dalam APB maka akan terlalu membebani mahasiswa, selain itu akan membuat ketergantungan perguruan tinggi Islam pada pembayaran mahasiswa, karyawan menginginkan adanya tindakan inovatif dan berani dari pimpinan perguruan tinggi Islam untuk mencari dan mendapatkan sumber APB selain dari pembayaran mahasiswa.

Untuk menambah pendapatan perguruan tinggi islam, salah satu yang dilakukan yang dilakukan oleh Rektor Universitas Muslim Indonesia adalah menjalin kerja sama dengan Kerajaan Arab Saudi dan Negara-negara di Timur Tengah yang membuahkan hasil dengan dibangunnya sarana gedung perkuliahan yang hampir seluruhnya dibiayai oleh pihak kerajaan Arab Saudi dan Negara Timur Tengah. Di samping itu pula beberapa perguruan tinggi Islam telah menerima dana hibah dari Dirjen Dikti Diknas RI yang

dikompetisikan antara lain : Univ. Muhammadiyah Makassar, Univ. Muhammadiyah Pare-Pare, Univ. Muslim Indonesia Makassar, STIE Muhammadiyah Palopo. Dana tersebut digunakan untuk melengkapi sarana pembelajaran mahasiswa seperti : laboratorium teknik, komputer, dan pelatihan pengembangan sumberdaya manusia dalam bentuk : lokakarya pekerti, workshop penjaminan mutu, penyusunan modul dan bahan ajar, magang dan studi kebijakan ke perguruan tinggi lain. Penggunaan dana hibah tersebut juga dialokasikan untuk pengembangan sistem informasi akademik berbasis IT yang memudahkan akses mahasiswa untuk mendapatkan informasi akademik.

5.3.3 Persepsi Responden terhadap Keadilan Distributif Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan

Data variabel keadilan distributif diperoleh dengan menggunakan angket/kuesioner. Angket/kuesioner tersebut terdiri dari 3 indikator yaitu infrastruktur dengan 3 item pertanyaan, indikator gaji karyawan dengan 3 item pertanyaan, pimpinan PTI dengan 3 item dan simpanan dengan 3 item pertanyaan, setelah di uji validitas dan reliabilitas seluruh item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel keadilan distributif dapat dilihat pada tabel 5.9. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata (*mean*) variabel keadilan distributif sebesar 3,89 yang menunjukkan bahwa secara umum keadilan

distributif di Perguruan Tinggi Islam belum baik. Hal ini disebabkan karena menurut karyawan alokasi APB lebih banyak digunakan untuk pembangunan infrastruktur, tunjangan pimpinan dan simpanan institusi. Alokasi untuk kesejahteraan karyawan berupa gaji dan tunjangan lain dan pengembangan sumberdaya manusia tidak signifikan kenaikannya dibanding dengan beban kerja yang berat untuk karyawan edukatif (seperti : mengajar dan membimbing mahasiswa) dan non-edukatif (seperti tugas administrasi akademik dan keuangan). Gaji dan insentif yang selama ini diterima menurut sebagian karyawan belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga karena beberapa diantara mereka yang mempunyai tanggungan hidup yang besar. Sehingga mereka menilai dengan kondisi ini tidak perlu perguruan tinggi menyetorkan anggaran untuk simpanan karena penghasilan yang mereka telah terima selama ini dianggap tidak cukup, lebih baik dialokasikan untuk penambahan gaji dan tunjangan karyawan. Persepsi seperti ini juga bisa muncul karena masih ada sebagian karyawan yang belum mengetahui manfaat dari simpanan ini yang belum disosialisasikan secara baik dan merata kepada seluruh karyawan sehingga ada yang tidak setuju dengan adanya simpanan tersebut.

Dari hasil wawancara dengan responden, perhatian utama dari pimpinan perguruan tinggi Islam untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan hanya pada pemberian gaji/honor. Tunjangan lain seperti : dana pensiun, dana kesehatan, pengadaan perumahan, dana haji dan umrah baru

diberikan oleh beberapa perguruan tinggi Islam saja, antara lain oleh : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Univ. Muhammadiyah Makassar, Univ. Muslim Indonesia dan Univ. Muhammadiyah Pare-Pare sedangkan perguruan tinggi Islam lainnya belum dilakukan karena keterbatasan pendapatan. Pada dasarnya setiap perguruan tinggi Islam tetap berkomitmen untuk memberikan kesejahteraan yang optimal kepada karyawannya seiring dengan peningkatan pendapatan masing-masing perguruan tinggi Islam.

Tabel 5.9.
DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM-ITEM KEADILAN DISTRIBUTIF

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
Infrastruktur											
Infras1	6	2,7	5	2,2	14	6,3	164	73,5	34	15,2	3,96
Infras2	3	1,3	9	4,0	20	9,0	162	72,6	29	13,0	3,92
Infras3	3	1,3	8	3,6	24	10,8	165	74,0	23	10,3	3,88
Gaji Karyawan											
Doskar1	7	3,1	6	2,7	28	12,6	162	72,6	20	9,0	3,82
Doskar2	8	3,6	5	2,2	19	8,5	173	77,6	18	8,1	3,84
Doskar3	9	4,0	3	1,3	25	11,2	163	73,1	23	10,3	3,84
Pimpinan PTI											
PimPTI1	8	3,6	4	1,8	27	12,1	162	72,6	22	9,9	3,83
PimPTI2	5	2,2	7	3,1	17	7,6	167	74,9	27	12,1	3,91
PimPTI3	7	3,1	5	2,2	15	6,7	163	73,1	33	14,8	3,94
Simpanan											
Sim1	4	1,8	7	3,1	46	20,6	127	57,0	39	17,5	3,85
Sim2	3	1,3	5	2,2	22	9,9	151	67,7	42	18,8	4,0
Sim3	6	2,7	3	1,3	27	12,1	151	67,7	36	16,1	3,93

Mean Variabel : 3,89

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Keterangan :

- Infrac1 : alokasi anggaran untuk bangunan
- Infrac2 : alokasi anggaran untuk pengadaan dan pemeliharaan kendaraan dinas
- Infrac3 : alokasi anggaran untuk jalan, taman dan kebersihan
- Doskar1 : gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga
- Doskar2 : gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sekunder keluarga
- Doskar3 : gaji yang diterima dapat disisihkan untuk membayar ZIS
- PimPTI1 : insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sekunder
- PimPTI2 : insentif yang diterima dapat disisihkan untuk tabungan
- PimPTI3 : insentif yang diterima dapat lebih banyak disisihkan untuk ZIS
- Sim1 : simpanan institusi untuk dana cadangan
- Sim2 : simpanan institusi menciptakan rasa aman bagi karyawan
- Sim3 : simpanan institusi memang layak untuk dilakukan

5.3.4 Persepsi Responden terhadap Kesejahteraan Karyawan Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan

Data variabel kesejahteraan karyawan diperoleh dengan menggunakan angket/kuesioner. Angket/kuesioner tersebut terdiri dari 5 indikator yaitu ad-Din dengan 3 item pertanyaan, indikator An-Nafs dengan 3 item pertanyaan, Al-Aql dengan 3 item pertanyaan, indikator Al-Maal dengan 3 item pertanyaan dan An-Nasl dengan 3 item pertanyaan, setelah di uji validitas dan reliabilitas seluruh item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kesejahteraan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Dari Tabel 5.10 dapat dilihat bahwa rata-rata (mean) variabel kesejahteraan sebesar 4,05, yang menunjukkan bahwa secara umum kesejahteraan karyawan di Perguruan Tinggi Islam berkategori baik. Hal ini

menunjukkan bahwa kesejahteraan di perguruan tinggi Islam sudah dirasakan oleh para karyawan. Pada Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan sudah menjalankan kemaslahatan syariah yaitu mendorong kesejahteraan manusia, yang bertujuan untuk perlindungan terhadap agama (*Ad-diin*), diri (*An-Nafs*), akal (*Al-aql*), keturunan (*An-nas*), dan harta (*Al-maal*).

Tabel 5.10.
DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM-ITEM KESEJAHTERAAN

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
Ad-Din											
AdD1	0	0	3	1,3	22	9,8	116	52,0	82	36,8	4,05
AdD2	2	0,9	12	5,4	31	13,9	120	53,8	58	26,0	3,99
AdD3	1	0,4	9	4,0	57	25,6	105	47,1	51	22,9	4,05
An-Nafs											
AnN1	0	0	7	3,1	71	57,9	115	51,6	30	13,4	3,94
AnN2	1	0,4	11	4,9	60	26,9	95	42,6	56	25,1	3,87
AnN3	1	0,4	9	4,0	41	18,4	123	55,2	49	22,0	3,99
Al-Aql											
AIA1	1	0,4	5	2,2	20	9,0	125	56,1	72	32,3	4,17
AIA2	6	2,7	18	8,1	58	26,0	103	46,2	38	17,0	3,67
AIA3	5	2,2	48	21,6	100	44,8	62	27,8	8	3,6	3,26
Al-Maal											
AIM1	1	0,4	8	3,6	20	9,0	152	68,2	42	18,8	4,01
AIM2	1	0,4	2	0,9	9	4,0	164	73,5	47	21,1	4,14
AIM3	1	0,4	0	0	5	2,2	149	66,8	68	30,5	4,27
An-Nasl											
AnNI1	0	0	1	0,4	3	1,3	155	69,5	64	28,7	4,26
AnNI2	0	0	0	0	2	0,9	74	33,2	147	65,9	4,65

AnNI3	0	0	0	0	3	1,3	107	48,0	113	50,7	4,49
Mean Variabel : 4,05											

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Keterangan :

- AdD1 : (ad-Din) memberikan pelatihan untuk membangun aqidah
- AdD2 : menyediakan fasilitas untuk beribadah
- AdD3 : selalu memperhitungkan ZIS bagi karyawan
- AnN1 : (an-Nafs) selalu menyediakan jaminan sosial
- AnN2 : senantiasa memperhatikan semua karyawan
- AnN3 : memberikan jaminan hari tua
- AlA1 : (al-Aql) memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan
- AlA2 : melanjutkan pendidikan bagi karyawannya
- AlA3 : kesempatan untuk meningkatkan keterampilan bagi karyawan
- AlM1 : (al-Maal) menyediakan fasilitas rumah bagi karyawan
- AlM2 : menyediakan kendaraan bagi karyawan
- AlM3 : menyediakan tabungan bagi karyawan
- AnNI1 : (an-Nasl) memberi jaminan pendidikan bagi anak-anak karyawan
- AnNI2 : memberi jaminan kesehatan bagi keluarga karyawan
- AnNI3 : memberi jaminan kecukupan gizi bagi keluarga karyawan

Tetapi jika melihat data pada tabel 5.10, tanggapan responden terhadap kesejahteraan karyawan di perguruan tinggi Islam juga ada yang negatif. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang tidak setuju terhadap indikator *ad-Din* (20,43%), *an-Nafs* (38,67%), *al-Aql* (1,77%) *an-Nasl* (1,3%) dan *al-Maal* (6,97%). Sebagian karyawan menilai bahwa belum adanya jaminan hari tua menimbulkan kekhawatiran akan nasib mereka setelah memasuki masa purna bakti (tidak bekerja lagi). Untuk sebagian besar perguruan tinggi Islam memang belum memikirkan akan kesejahteraan karyawan setelah mereka pensiun disebabkan sumber pendapatan yang ada belum mampu menyisihkan untuk dana pensiun. Untuk peningkatan keilmuan dan keterampilan (*al-Aql*) dinilai sebagian karyawan masih kurang. Hal ini disebabkan karena program dan kebijaksanaan pimpinannya sangat sedikit yang diarahkan untuk program peningkatan ketrampilan keahlian

karyawan terutama karyawan non-edukatif, walaupun ada mereka melakukannya dengan usaha sendiri. Indikator *ad-Din* dalam bentuk penyaluran zakat, infaq dan sedekah (ZIS), sebagian responden menilai tidak perlu dipotong langsung dari gaji mereka, karena merasa lebih utama dengan menyerahkan sendiri ibadah ZIS tersebut kepada *mustahiq*.

Perhatian dan usaha para pimpinan perguruan tinggi Islam untuk mensejahterakan karyawan berupa pemenuhan kebutuhan : pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, keamanan, aktualisasi diri, keberagaman (lihat Saad Ibrahim, 2007), menurut persepsi responden telah dilakukan meskipun tidak merata pada seluruh perguruan tinggi Islam. Hal ini disebabkan oleh tidak meratanya pendapatan masing-masing perguruan tinggi Islam.

Usaha perbaikan kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam dapat dikelompokkan pada tahap implementasi, tahap perencanaan, dan bahkan ada juga perguruan tinggi Islam yang belum merencanakan karena pendapatan PTI yang masih sangat bervariasi –berdasarkan data yang diolah-, yaitu perguruan tinggi Islam yang berpendapatan tinggi (≥ 20 milyar) ada 5 perguruan tinggi, berpendapatan menengah (5 sampai 20 milyar) berjumlah 4 perguruan tinggi, dan berpendapatan rendah (di bawah 5 milyar) berjumlah 7 perguruan tinggi.

Umumnya perguruan tinggi Islam yang berpendapatan tinggi sudah melaksanakan unsur-unsur yang dibutuhkan dalam pemenuhan

kesejahteraan Islam karyawan meliputi : pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, keamanan, aktualisasi diri, keberagamaan. Adapun perguruan tinggi Islam yang berpendapatan menengah selain telah melaksanakan sebagian dari unsur kesejahteraan karyawan seperti : pangan, sandang, papan, kesehatan, pekerjaan, dan keberagamaan, namun indikator kesejahteraan belum sepenuhnya dilaksanakan seperti : pendidikan, keamanan, aktualisasi diri. Namun hal tersebut pimpinan perguruan tinggi Islam sudah memasukkan dalam perencanaan program pada masa yang akan datang. Sedangkan perguruan tinggi Islam yang berpendapatan rendah masih sulit untuk memenuhi unsur-unsur kesejahteraan karyawan, mereka hanya melaksanakan unsur : pangan, sandang, pekerjaan dan keberagamaan.

5.4 Analisis Model

Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Seperti halnya SEM, analisis PLS meliputi dua tahap. Pertama, menilai *outer model* atau *measurement model* adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu: *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Kedua, menilai *inner model* atau *structural model*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat

hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Jumlah sampel yang relative kecil untuk model SEM, pengujian *inner model* dalam analisis PLS, dilakukan melalui *resampling bootstrapping* terhadap distribusi data sampel semula. Namun, sebagaimana model multivariate lain, PLS memerlukan asumsi linieritas, yaitu bahwa hubungan antar konstruk laten yang diuji memiliki hubungan linier. Oleh karena itu, langkah pertama dalam analisis PLS adalah melakukan pengujian asumsi ini.

1. Uji Asumsi Linieritas

Metode untuk menguji linieritas hubungan antar konstruk, pada penelitian ini dilakukan dengan estimasi *curvefit* pada opsi *linear*. Data diolah dengan SPSS dari data semula. Keluaran penting teknik ini adalah selain memberikan informasi apakah fungsi linier yang diuji signifikan, juga diperoleh pola *scatter graph* dari interseksi dua variabel. Jika fungsi linier antar dua variabel yang diestimasi signifikan pada alpha 5%, maka disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier. Hasil uji linieritas disajikan pada Lampiran 5, dan diringkas pada tabel berikut.

Tabel 5.11.
HASIL UJI LINIERITAS

Variabel bebas		Variabel terikat	R ²	F	Sig	Simpulan
Kepemimpinan	--->	APB	0,523	340,883	0,000	Linier
Kepemimpinan	--->	Keadilan Distributif	0,106	36,739	0,000	Linier
Kepemimpinan	--->	Kesejahteraan	0,129	46,151	0,000	Linier
APB	--->	Keadilan Distributif	0,257	108,120	0,000	Linier
APB	--->	Kesejahteraan	0,137	49,610	0,000	Linier
Keadilan Distributif	--->	Kesejahteraan	0,498	309,280	0,000	Linier

Sumber: Data diolah, 2012 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil uji *curvefit* linier diketahui fungsi linier yang diestimasi terbukti signifikan. Masing-masing fungsi linier yang diestimasi memiliki signifikansi 0,000 ($< 5\%$). Lebih lanjut, secara visual hubungan linier antara variable tersebut juga ditunjukkan oleh *scatter plot* (Lampiran 5) yang berkecenderungan bergerak ke kanan atas (korelasi positif). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variable laten yang diuji bersifat linier.

2. Pengujian *Outer Model (Measurement Model)*

Outer model atau *measurement model* adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu: *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Pengujian ini dilakukan agar alat ukur memenuhi syarat dan dapat secara tepat dan akurat mengukur apa yang seharusnya diukur dan tidak mengukur obyek ukur yang lain.

2.1. Uji *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan menguji apakah indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk laten secara akurat (Garson, 2002). Pada studi ini indikator variabel laten diwakili oleh skor dimensi yang sebelumnya sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran faktor *loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Faktor *loading* ini identik dengan korelasi sederhana antara skor indikator dengan skor variabel laten atau faktornya.

Cut-off value yang disyaratkan untuk menyimpulkan bahwa sebuah indikator secara tepat mengukur variabel latennya minimal 0,5 atau nilai t-statistik yang signifikan ($> 1,96$). Hasil uji *convergent validity* indikator-indikator penelitian disajikan pada Tabel 5.12.

Dari Tabel 5.12 (kolom *original sample estimate*) tampak bahwa setiap indikator variabel laten memiliki loading $> 0,50$, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator mampu dengan baik mengukur variabel latennya. Dengan demikian pengukuran untuk masing-masing variabel laten pada penelitian ini memenuhi kriteria uji validitas konvergen, dalam arti mampu mengukur makna konstruk variabel laten yang diukur.

Oleh karena *loading* adalah identik dengan korelasi antara indikator dengan faktor (variabel laten), maka semakin besar *loading*, semakin baik pula indikator dalam mengukur variabel laten. Nilai *loading* yang tertinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut paling mewakili variabel latennya. Untuk variabel laten kepemimpinan Islami, *loading* tertinggi adalah sifat terbuka. Untuk variabel laten APB, nilai *loading* tertinggi adalah WHI. Untuk variabel laten keadilan distributif, nilai *loading* tertinggi adalah pimpinan PTI. Untuk variabel laten kesejahteraan, *loading* tertinggi adalah *an-Nasl*.

Tabel 5.12.
HASIL UJI CONVERGENT VALIDITY

onstruk	Indikator	Original sample estimate	Mean of sub samples	Standard deviation	T-Statistic
Kepemimpinan (X ₁)	- Adil	0,373	0,360	0,131	2,854
	- Amanah	0,270	0,269	0,050	5,392
	- Istiqomah	0,399	0,397	0,071	5,638

	- Terbuka	0,656	0,662	0,092	7,100
	- Visioner	0,675	0,675	0,101	6,701
APB (Y ₁)	- SPB	0,441	0,437	0,056	7,817
	- SPP	0,651	0,652	0,063	10,406
	- WHI	0,611	0,605	0,054	11,310
Keadilan Distributif (Y ₂)	- DosKar	0,331	0,334	0,065	5,085
	- Infrastruktur	0,466	0,463	0,067	6,911
	- PimPTI	0,393	0,385	0,062	6,323
	- Simpanan	0,645	0,639	0,059	10,932
Kesejaht eraan (Y ₃)	- AdD	0,518	0,521	0,053	9,724
	- AIA	0,426	0,427	0,060	7,142
	- AIM	0,477	0,473	0,067	7,164
	- AnN	0,498	0,496	0,076	6,576
	- AnNI	0,389	0,379	0,067	5,771

Sumber: Output SmartPLS

2.2. Uji *Discriminant Validity*

Pengukuran yang baik adalah bersifat unidimensinal, yaitu dapat secara tepat mengukur apa yang diukur (konvergen) dan tidak mengukur konstruk yang lain (diskriminan). *Discriminant validity* digunakan menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator konstruk lain atau paling tidak indikator-indikator tersebut berkorelasi lebih rendah dengan indikator-indikator konstruk yang lain (Garson, 2002). Pengujian *discriminant validity* tersebut dapat dilakukan dengan :

- (1) membandingkan *loading* dengan *cross-loading*,
- (2) *average variance extracted* (AVE), dan
- (3) membandingkan \sqrt{AVE} dengan korelasi antar variable laten.

Hasil uji *discriminant validity* dengan ketiga kriteria tersebut disajikan pada Tabel 5.13 dan Tabel 5.14. *Cross loading* adalah korelasi sederhana antara indikator dengan variabel laten lainnya yang ada pada model. Idealnya, faktor *loading* haruslah lebih besar dari *cross loading*, sehingga dapat dianggap indikator tersebut tidak mengukur konstruk yang berbeda dengan konstruk yang seharusnya diukur. Dari Tabel 5.11 diketahui bahwa nilai *loading* indikator pada variabel latennya ternyata lebih tinggi daripada *cross loading*. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk laten telah memprediksi indikatornya sendiri lebih baik dari pada memprediksi indikator laten yang lain sehingga dapat diinterpretasi bahwa telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 5.13.

CROSS LOADINGS UNTUK UJI DISCRIMINANT VALIDITY

Konstruk	Indikator	Kepemimpinan	Kesejahteraan
Kepemimpinan (X)	Adil	0,373	0,288
	Amanah	0,270	0,256
	Istqomah	0,399	0,336
	Terbuka	0,656	0,530
	Visioner	0,675	0,542
Kesejahteraan (Y3)	Ad-Din	0,490	0,518
	Al-Aql	0,330	0,426
	Al-Maal	0,373	0,477
	An-Nash	0,495	0,498
	An-Nasl	0,203	0,389

Sumber: Output Smart PLS

Disamping itu, pengujian *discriminant validity* selain melalui perbandingan *loading* dengan *cross loading* perlu diperkuat dengan

memeriksa AVE dan perbandingan \sqrt{AVE} dengan korelasi antar variabel laten. AVE menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli (sebelum diekstraksi). AVE identik dengan multiple R^2 (koefisien determinasi), sehingga semakin besar AVE, semakin besar pula keterwakilan nilai variabel asli oleh skor faktor. *Cut-off value* AVE adalah $\geq 0,50$. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan korelasi antar variabel laten disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.14.
AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE) DAN KORELASI ANTAR VARIABEL LATEN

Konstruk	AVE	\sqrt{AVE}	Matrik Korelasi			
			Kepemimpinan	APB	Keadilan Distributif	Kesejahteraan
Kepemimpinan	0,252	0,501	1,000	0,623	0,225	0,186
APB			0,623	1,000	0,601	0,292
Keadilan Distributif			0,225	0,601	1,000	0,250
Kesejahteraan	0,215	0,463	0,186	0,292	0,250	1,000

Sumber: Output SmartPLS

Dari Tabel 5.14 nilai AVE > 0,50 untuk setiap variabel laten, yang mengindikasikan kemampuan variabel laten dalam menjelaskan atau mewakili nilai variabel asli memenuhi kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya, kriteria uji *discriminant validity* melalui perbandingan \sqrt{AVE} dengan korelasi

antar variabel laten menunjukkan bahwa nilai \sqrt{AVE} masing-masing variable laten lebih besar daripada korelasinya dengan variable laten lainnya.

Dari tabel diatas diketahui variabel kepemimpinan Islami berkorelasi paling kuat dengan keadilan distributif. APB juga berkorelasi paling kuat dengan kesejahteraan, sedangkan keadilan distributif berkorelasi paling kuat dengan kesejahteraan. Nilai korelasi antar variabel tersebut, semuanya lebih rendah dari nilai \sqrt{AVE} ke-4 variabel laten, sehingga disimpulkan bahwa pengukuran ke-4 variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik, yaitu dapat dibedakan dari pengukuran variable laten yang lain.

2.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mencerminkan konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan berulang-ulang pada subyek yang sama. Jika hasilnya konsisten, maka alat ukur tersebut dinilai dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas menggunakan *composite reliability*, yang hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.15.
COMPOSITE RELIABILITY

Konstruk	Composite Reliability
Kepemimpinan	0,601
APB	NaN
Keadilan Distributif	NaN
Kesejahteraan	0,576

Sumber: Output SmartPLS

Pedoman umum yang digunakan untuk menyimpulkan alat ukur *reliable*, ada uji *composite reliability* adalah jika memiliki nilai $\geq 0,70$. Berdasarkan table 5.15, tingkat reliabilitas pengukuran variabel adalah baik, karena masing-masing variabel laten memiliki nilai *composite reliability* $> 0,70$. Nilai *composite reliability* dari 4 variabel laten berkisar 0,795 hingga 0,854. Ini berarti indikator-indikator saling mendukung dalam mengukur variabel latennya.

3. Pengujian Inner Model (Structural Model)

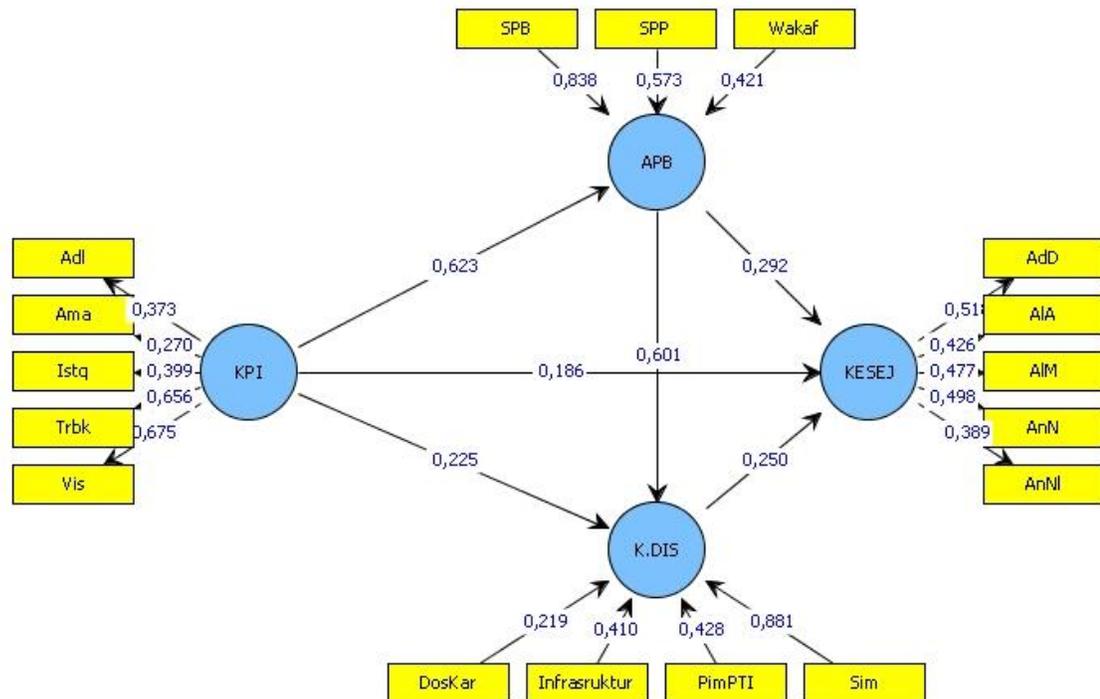
Langkah berikutnya dalam analisis PLS adalah menguji *inner model* atau *structural model*. Sebagaimana analisis SEM pada umumnya, pengujian inner model meliputi dua tahap, yaitu: (1) menguji kelayakan model (*goodness of fit*) dan (2) menguji signifikansi jalur. Pengujian koefisien jalur pada *inner model* berarti juga menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini karena hipotesis yang dirumuskan tercermin pada jalur-jalur

yang ada pada model. Hasil *inner model* yang diolah dengan SmartPLS tersaji pada Gambar 5.1.

3.1. Uji *goodness of fit*

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar hasil model mampu menjelaskan variasi data (skor) variabel asli. Pengujian dilakukan dengan *Stone-Geisser Q Square test*. Dari *inner model* diketahui terdapat 3 variabel endogen, yaitu pengelolaan APB, keadilan distributif, dan kesejahteraan karyawan, sehingga diperoleh tiga koefisien determinasi. Dari output PLS diperoleh nilai koefisien determinasi untuk masing-masing variabel tersebut seperti disajikan pada Tabel 5.16.

Gambar 5.1.
HASIL INNER MODEL (*ORIGINAL SAMPLE ESTIMATE*)



Sumber: Output SmartPLS

Tabel 5.16.
HASIL R-SQUARE

Persamaan	Variabel Eksogen	Variabel Endogen	R-square
1	Kepemimpinan	APB	0,388
2	Kepemimpinan, APB	Keadilan Distributif	0,581
3	Kepemimpinan, APB, Keadilan Distributif	Kesejahteraan	0,414

Sumber: Output SmartPLS

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi masing-masing variabel endogen Q^2 dicari dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) (1-R_3^2)$$

Keterangan:

R_1^2 = koefisien determinasi untuk variabel endogen APB,

R_2^2 = koefisien determinasi untuk variabel endogen Keadilan Distributif

R_3^2 = koefisien determinasi untuk variabel endogen kesejahteraan.

Dengan demikian:

$$Q^2 = \{1-(1- 0,388) (1- 0,581) (1- 0,414)\}$$

$$Q^2 = \{1- 0,150\} = 0,850$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi dari tiga variabel terikat pada model, maka dapat diketahui *Stone-Geisser Q Square* adalah 0,850. Hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kelayakan yang baik, karena mampu menjelaskan informasi yang terkandung di dalam data asli sebesar 85%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain dan variabel *error*. Nilai koefisien determinasi total tersebut termasuk tinggi, sehingga model layak diinterpretasi.

3.2. Uji Hipotesis

Ada 6 hipotesis dengan pengaruh langsung dan 5 hipotesis dengan mediasi yang diajukan pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pada analisis PLS, pada dasarnya adalah menguji signifikansi koefisien jalur yang ada pada model. Untuk menyimpulkan apakah jalur atau hipotesis penelitian terbukti, digunakan *Cut-off value* nilai $t_{hitung} = 1,96$ (Ghozali, 2011). Dengan demikian, jika t_{hitung} pada jalur yang diuji $\geq 1,96$, maka hipotesis penelitian terbukti. Hasil pengujian koefisien jalur disajikan pada Tabel 5.17.

Tabel 5.17.
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipt.	Jalur	Original sample Estimate	mean of sub samples	Standard deviation	T-Statistic*)	Simpulan
H ₁	Kepemimpinan Islam -> APB	0,623	0,632	0,081	7,724	H ₀ ditolak
H ₂	Kepemimpinan Islam -> Keadilan Distributif	0,225	0,239	0,078	2,893	H ₀ ditolak
H ₃	Kepemimpinan Islam -> Kesejahteraan	0,186	0,185	0,117	1,591	H ₀ Diterima
H ₄	APB -> Kesejahteraan	0,292	0,284	0,140	2,084	H ₀ ditolak
H ₅	Keadilan Distributif -> Kesejahteraan	0,250	0,268	0,136	1,839	H ₀ diterima
H ₆	APB -> Keadilan Distributif	0,601	0,603	0,071	8,412	H ₀ ditolak

Sumber : Data Diolah, 2012

Keterangan :

*) : signifikan 5% ; *two side test* $t_{tabel} = 1,96$

Hasil pengujian koefisien jalur tersebut di atas dapat diuraikan sesuai persamaan dalam model seperti berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh

terhadap pengelolaan APB. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, karena nilai t_{hitung} ($t_{-statistic}$) $> 1,96$. Ini berarti terbukti kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap pengelolaan APB, dengan kontribusi sebesar 9% ($R^2 = 0,388$). Memperhatikan nilai koefisien determinasi yang kecil, mengindikasikan masih ada variabel lain yang lebih baik dalam menjelaskan pengelolaan anggaran pendapatan belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam.

2. Pengujian hipotesis kedua bahwa pengaruh kepemimpinan Islami terhadap keadilan distributif dan hipotesis ke-enam yang menyatakan pengaruh pengelolaan APB terhadap keadilan distributif. Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa hipotesis 2 dan hipotesis 6 diterima, karena nilai t_{hitung} ($t_{-statistic}$) $> 1,96$. Ini berarti pemimpin yang menerapkan nilai-nilai Islami dalam kepemimpinannya dapat memengaruhi keadilan distributif perguruan tinggi Islam, demikian pula dengan pengelolaan APB dapat memengaruhi keadilan distributif perguruan tinggi Islam. Secara bersama-sama, pengelolaan APB dan kepemimpinan menjelaskan variasi nilai keadilan distributif cukup tinggi yaitu 58,1% ($R^2 = 0,581$). Jika dilihat dari besaran koefisien jalur, disimpulkan pengelolaan APB memiliki pengaruh lebih besar daripada kepemimpinan Islami dalam menjelaskan keadilan distributif pada perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan.
3. Persamaan pengaruh kepemimpinan Islami, pengelolaan APB dan

keadilan distributif terhadap kesejahteraan karyawan

Pada persamaan ini diuji 3 hipotesis, yaitu H_3 , H_4 , dan H_5 . Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan H_3 dan H_5 ditolak, serta H_4 diterima, karena nilai t_{hitung} (t-statistic) $>1,96$. Ini berarti kepemimpinan Islami, pengelolaan APB dan keadilan distributif perguruan tinggi Islam tidak dapat memperkuat kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam. Secara bersama-sama, kepemimpinan Islami, pengelolaan APB dan keadilan distributif dalam menjelaskan variasi nilai kesejahteraan rendah yaitu 41,4% ($R^2 = 0,414$). Apabila dilihat dari besaran koefisien jalur, dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh lebih besar dari pada kepemimpinan Islami dan pengelolaan APB, dalam menjelaskan kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam.

3.3. Uji Mediasi

Hipotesis 1 hingga hipotesis 6 ($H_1 - H_6$) di atas merupakan pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Temuan penting dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan Islami dan keadilan distributif tidak berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan. Di samping pengujian pengaruh langsung juga dilakukan pengujian tidak langsung yaitu melalui uji mediasi. Sebagai gambaran bahwa kepemimpinan Islami tidak berdampak penting terhadap kesejahteraan karyawan, akan tetapi dampak tersebut dapat terjadi melalui suatu proses terbangunnya pengelolaan APB yang kuat

dan terciptanya keadilan distributif pada perguruan tinggi Islam. Hal ini didukung oleh bukti bahwa kepemimpinan dan pengelolaan APB secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan. Hal ini akan semakin jelas, jika dilihat dari uji mediasi (*mediating test*) yang test untuk menguji peran variabel intervening dalam menjembatani pengaruh variabel bebas terhadap variabel outcome (kesejahteraan). Uji mediasi ini dilakukan dengan berpedoman pada prosedur yang dikemukakan Baron dan Kenny (1986).

Menurut Baron dan Kenny (1986), ada 3 kemungkinan hasil uji mediasi, yaitu (1) mediasi terbukti secara penuh (*fully mediated*), (2) mediasi terbukti secara parsial (*partially mediated*) dan (3) tidak terjadi mediasi (*unmediated*). Lebih lanjut, mediasi penuh terjadi jika memenuhi kriteria:

1. Koefisien jalur dari variabel bebas ke *intervening variable* signifikan.
2. Koefisien jalur dari *intervening variable* ke variabel terikat signifikan.
3. Korelasi sederhana (*zero-order correlations*) variabel bebas dengan variabel terikat signifikan. Kriteria ini semua terpenuhi, karena korelasi sederhana antar variabel terbukti signifikan, seperti ditunjukkan oleh hasil uji linieritas (Tabel 5.11).
4. Koefisien jalur dari variabel bebas ke variabel terikat, yang dikontrol *intervening variable* tidak signifikan.

Hasil uji mediasi sesuai dengan kriteria tersebut untuk masing-masing persamaan dalam model dan kajian teoritik dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 5.18. Rangkuman Hasil Uji Mediasi

Mediasi yang diuji	Hasil
1. Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap keadilan distributif yang dimediasi pengelolaan APB.	Terjadi mediasi secara parsial (<i>partially mediated</i>)
2. Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kesejahteraan karyawan yang dimediasi pengelolaan APB	Terjadi mediasi secara parsial (<i>partially mediated</i>)
3. Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kesejahteraan karyawan yang dimediasi keadilan distributif.	Terjadi mediasi secara parsial (<i>partially mediated</i>)
4. Pengaruh pengelolaan APB terhadap kesejahteraan karyawan yang dimediasi keadilan distributif	Terjadi mediasi secara parsial (<i>partially mediated</i>)
5. Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kesejahteraan karyawan yang dimediasi pengelolaan APB dan keadilan distributif.	Terjadi mediasi secara penuh (<i>fully mediated</i>)

Sumber : Data diolah

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan pengelolaan APB terhadap kesejahteraan tidak terjadi secara langsung melainkan melalui variabel mediasi keadilan distributif. Hasil ini menunjukkan bahwa efektifitas peranan kepemimpinan Islami dan pengelolaan APB tergantung dari kemampuan pemimpin perguruan tinggi Islam dan pengelolaan anggaran pendapatan belanjanya didistribusikan secara adil.

5.5 Pembahasan

Pada bagian ini akan dibahas analisis hasil penelitian yang telah dilakukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan Islami, pengelolaan APB, keadilan distributif terhadap kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam menunjukkan hasil yang bervariasi. Dua alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis statistik deskriptif

dan statistik inferens dengan PLS digunakan untuk mengetahui realitas kepemimpinan Islami, pengelolaan APB perguruan tinggi Islam, keadilan distributif dan kesejahteraan karyawan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi bagaimana peranan kepemimpinan Islami, pengelolaan APB perguruan tinggi Islam, keadilan distributif dan kesejahteraan karyawan. Selanjutnya PLS digunakan untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas peranan kepemimpinan Islami, pengelolaan APB perguruan tinggi Islam, keadilan distributif dan kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya untuk menjelaskan hasil tersebut, akan diuraikan perpaduan antara temuan empirik hasil penelitian yang telah diuji secara statistik dengan teori dan temuan empirik hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh justifikasi konstruk teori baru ataupun pengembangan teori yang telah ada.

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam dan Tinjauannya dalam Pandangan Al-Qur'an dan As-Sunnah

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap pengelolaan APB, dengan kontribusi sebesar 7,724 (signifikansi 5%). Hal ini menggambarkan bahwa semakin Islami kepemimpinan perguruan tinggi Islam, maka akan semakin baik pengelolaan APB perguruan tinggi Islam tersebut. Pimpinan perguruan tinggi Islam sebagai penanggungjawab utama institusi dalam sebuah perguruan tinggi

memang sangatlah berperan dalam menentukan pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) Perguruan Tinggi. Hal ini telah menjadi tugas pimpinan perguruan tinggi Islam dalam menyusun rencana anggaran perguruan tinggi yang nantinya akan disahkan, diimplementasikan, dan dipertanggung-jawabkan kepada Badan Penyelenggara (Yayasan), komunitas kampus maupun kepada masyarakat sebagai *stakeholder*. Selain itu, dalam upaya melakukan pencapaian tujuan, pimpinan perguruan tinggi Islam juga melakukan arahan kebijaksanaan umum, menetapkan peraturan, norma dan tolok ukur penyelenggaraan pendidikan perguruan tinggi atas dasar persetujuan senat universitas yang telah tertuang dalam struktur APB sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan selama satu tahun anggaran.

Pengelolaan APB perguruan tinggi yang meliputi perencanaan sumber pendapatan, pengalokasian, penggunaan, pertanggung jawaban anggaran menjadi sangat penting bagi pimpinan perguruan tinggi Islam. Hal ini disebabkan karena pengelolaan anggaran juga terkait dengan sumber pendapatan. Semakin besar dan banyaknya sumber pendapatan akan menentukan besarnya APB yang akan dikelola perguruan tinggi Islam tersebut. Pimpinan perguruan tinggi Islam harus mampu mendapatkan sumber pendapatan selain dari pembayaran mahasiswa (SPP dan SPB), melalui : pendapatan hibah dari pemerintah, Swasta, LSM, pemerintah luar negeri dan pendapatan lainnya melalui badan usaha yang dikelola secara

mandiri oleh pihak perguruan tinggi Islam yang dapat mendatangkan laba usaha. Perguruan tinggi Islam yang telah melakukan usaha mandiri tersebut antara lain : Universitas Muslim Indonesia (UMI) dan Universitas Muhammadiyah Makassar, selain mendapatkan hibah dari pemerintah dan swasta juga telah mendirikan badan usaha dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) yang turut memberi kontribusi terhadap peningkatan pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam yaitu rata-rata sebesar 20% per tahun dari total pendapatan perguruan tinggi Islam tersebut dan diharapkan kontribusi tersebut meningkat secara signifikan dari tahun ke tahun.

Dengan pendapatan yang bersumber dari luar pembayaran mahasiswa yang semakin besar yang diharapkan mampu mencapai 80% dari total APB akan menyebabkan perguruan tinggi Islam tidak lagi bergantung pada pendapatan yang bersumber dari mahasiswa tetapi lebih banyak dari non-mahasiswa sehingga perguruan tinggi Islam dapat menjalankan misi secara sempurna yakni menjalankan dakwah melalui pendidikan tinggi tanpa membebani pembayaran mahasiswa yang cukup besar.

Dalam pandangan Islam, prinsip Islam tentang kebijakan fiskal, anggaran pendapatan dan belanja bertujuan untuk mengembangkan suatu masyarakat yang didasarkan atas distribusi kekayaan berimbang dengan menempatkan nilai-nilai material dan spiritual pada tingkat yang sama. Kebijakan fiskal dianggap sebagai alat untuk mengatur dan mengawasi

perilaku manusia yang dapat dipengaruhi melalui insentif atau disinsentif yang disediakan dengan meningkatkan pemasukan pemerintah. jadi, kebijakan fiskal Islami adalah suatu kebijakan yang mengatur pengeluaran, dan penerimaan pemerintah yang bertujuan untuk menjaga stabilitas ekonomi dan meningkatkan pertumbuhan.

Al Qur'an juga telah menetapkan suatu kebijakan pengeluaran yang luas untuk distribusi kekayaan berimbang di antara berbagai lapisan masyarakat. Bukannya mengakumulasi kekayaan, namun Islam menganjurkan untuk lebih banyak melakukan pengeluaran. Seperti pada Q.S, Al Baqarah(2):219.

﴿ يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ ۖ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَإِثْمُهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَفْعِهِمَا ۗ وَيَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْعَفْوَ ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ ﴿٢١٩﴾

Artinya : "mereka bertanya kepadamu tentang khamar[136] dan judi. Katakanlah: "Pada keduanya terdapat dosa yang besar dan beberapa manfaat bagi manusia, tetapi dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya". **dan mereka bertanya kepadamu apa yang mereka nafkahkan. Katakanlah: " yang lebih dari keperluan."** Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu supaya kamu berfikir,

[136] Segala minuman yang memabukkan.

Namun bukan berarti mengeluarkan uang untuk hal-hal yang tidak perlu, Islam juga mengutuk pemborosan. Selain itu penimbunan juga dikutuk

karena dengan demikian kekayaan tidak dapat beredar dan manfaat penggunaannya tidak dapat dinikmati si pemakai ataupun masyarakat.

Dalam pandangan Islam, pengelolaan APB sebuah organisasi sebagai bagian dari aktivitas ekonomi ummat, dirancang dan disusun untuk mewujudkan sebesar-besarnya kesejahteraan manusia, bukan untuk kesejahteraan individu-individu tertentu, seperti hanya kepentingan pimpinan saja atau kepentingan individu-individu yang tidak terikat dengan norma dan etika Islam. Tetapi ekonomi dalam perspektif Islam, diperuntukkan bagi seluruh manusia dan masyarakat, bukan individu dan kelompok masyarakat tertentu. Islam tidak memisahkan antara apa yang wajib ada bagi masyarakat dengan upaya mewujudkan kesejahteraan manusia, bahkan menjadikan dua hal tersebut saling berhubungan dan berkaitan satu dengan yang lain. Islam memperhatikan kepentingan individu dan masyarakat secara bersamaan. Ketika Islam mengatur masalah masyarakat, ia juga memperhatikan kepentingan-kepentingan individu. Sebaliknya, ketika Islam mengatur kepentingan individu, ia juga memperhatikan pula kepentingan masyarakat. Hal inilah yang mendorong seorang pemimpin perguruan tinggi Islam untuk melakukan penyusunan dan penetapan pengelolaan APB secara Islami.

Atas dasar ini, falsafah ekonomi Islam selalu dikaitkan dengan perintah dan larangan-larangan Allah, yakni dengan menghubungkan gagasan-gagasan yang menjadi dasar untuk mengatur individu dan masyarakat, serta menjadikan perilaku-perilaku ekonomi sesuai hukum Islam.

Hukum syara' adalah bingkai dan koridor yang mengatur seluruh perilaku ekonomi kaum muslim.

Adapun mengenai azas ekonomi Islam, sesungguhnya Islam telah menetapkan bahwa masalah mendasar adalah bagaimana setiap individu bisa mendapatkan alat pemuas kebutuhan, yakni bagaimana mendapatkan kekayaan, bagaimana cara mengembangkan kekayaan dan bagaimana cara mendistribusikan kekayaan. Kesemuanya harus tergambar dengan jelas dalam pengelolaan APB perguruan tinggi Islam.

Pimpinan perguruan tinggi Islam yang ideal akan memperhatikan dasar, falsafah dan azas Islam dalam menyusun dan menetapkan pengelolaan APB. Cara memperoleh pendapatan, mengelola kekayaan, dan mendistribusikannya, Islam memandangnya sebagai sesuatu yang tidak bebas nilai namun terikat dengan pandangan hidup Islam dan Islam menetapkan solusi-solusi tertentu. Tetapi dari sisi yang lainnya seperti peningkatan efisiensi dan produktifikas perguruan tinggi, Islam memandang sebagai sesuatu yang bebas nilai, Islam turut campur pula dalam masalah ini. Dengan cara seperti ini, maka akan kelihatan peran strategis seorang pimpinan dalam menentukan sumber-sumber penerimaan dan alokasi pengeluaran dalam struktur pengelolaan APB organisasi.

Dari sini bisa disimpulkan bahwa pimpinan perguruan tinggi Islam sangat menentukan pengelolaan APB perguruan tinggi Islam. Kualitas pengelolaan APB sangat ditentukan oleh kualitas seorang pimpinan,

termasuk di dalamnya kesesuaian pengelolaan APB dengan dasar, falsafah dan azas Islam. Hanya saja pada kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan dalam mengalokasikan sejumlah anggaran dalam Anggaran Pendapatan Belanja (APB) lebih besar kepada infrastruktur dan sedikit sekali dialokasikan untuk gaji karyawan sehingga hal dapat digolongkan perlakuan dzolim terhadap karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Keadilan Distributif Perguruan Tinggi Islam dan Tinjauannya dalam Pandangan Al-Qur'an dan As-Sunnah

Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islami memberi pengaruh signifikan terhadap keadilan distributif dengan nilai signifikansi $t = 2,893$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap keadilan distributif yang menunjukkan semakin baik kepemimpinan Islam perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan akan menyebabkan semakin tinggi keadilan distributif. Karena uji t signifikan maka pengaruh kepemimpinan Islami terhadap keadilan distributif nyata dan terbukti.

Kepemimpinan Islami Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan yang dilihat dari indikator sikap adil adalah kebijakan yang diterapkan di Perguruan Tinggi Islam dalam mendistribusikan pendapatan kepada : a) karyawan tenaga edukasi dan non-edukasi berupa : gaji, insentif, tunjangan kesehatan dan hari tua yang dibayarkan setiap akhir bulan (gaji), sedangkan

tunjangan lainnya dibayarkan secara proporsional ketika setiap kegiatan (kepanitaan) telah selesai dilaksanakan, tunjangan hari tua dibayarkan kepada mereka setelah memasuki masa purna bakti. Hal lain yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi Islam adalah mengalokasikan sejumlah dana perguruan tinggi Islam tertentu untuk menjadi simpanan yang bertujuan untuk dana cadangan/berjaga-jaga. Hal ini berarti bahwa tidak semua pendapatan pada tahun tersebut dibelanjakan semua akan tetapi sebagian dana tersebut disimpan.

Kepemimpinan Islami Perguruan Tinggi Islam dilihat dari indikator istiqamah adalah sikap konsisten yang dijalankan perguruan tinggi Islam dalam melaksanakan distribusi pendapatan kepada karyawan melalui kebijakan dan peraturan perguruan tinggi Islam yang ditetapkan. Sikap amanah juga ditunjukkan oleh kepemimpinan perguruan tinggi Islam dalam mendistribusikan pendapatan yang dituangkan dalam bentuk peraturan dan mekanisme yang disebut dengan standar operasional dan prosedur (SoP) di masing-masing perguruan tinggi Islam. Adapun sikap terbuka dari kepemimpinan Islami perguruan tinggi Islam adalah di dalam mendistribusikan pendapatan untuk keperluan karyawan, infrastruktur dan simpanan yang disosialisasikan kepada semua pemangku kepentingan (*stakeholder*) sehingga mereka mengetahui kebijakan berkaitan dengan distribusi pendapatan yang dilakukan di perguruan tinggi Islam. Sikap visioner juga ditunjukkan kepemimpinan perguruan tinggi Islam dengan

mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan distribusi pendapatan sehingga mencapai suatu harapan semua pihak dan mampu mengayomi dan melindungi setiap pemangku kepentingan di perguruan tinggi Islam menuju kesejahteraan dan kualitas pengelolaan perguruan tinggi Islam yang mapan dan sempurna.

Kepemimpinan Islam secara mutlak adalah bersumber dari Allah swt., yg telah menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi ini sehingga dimensi kontrol tidak terbatas pada interaksi antara yang memimpin (*'umara*) dengan yang dipimpin. Kedua-duanya harus mempertanggungjawabkan amanah yang diembannya sebagai seorang khalifah di muka bumi secara komprehensif.

Pendekatan berdasarkan al-Qur'an dan al-hadist yang mengandung 4 prinsip pokok dalam kepemimpinan yaitu: tanggung jawab dalam organisasi, prinsip etika tauhid, prinsip keadilan, dan prinsip kesederhanaan. Islam memerintahkan keadilan dalam seluruh persoalan yang berhubungan dengan masyarakat manusia, karena akan berujung pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Persepsi keadilan distributif menunjuk pada penilaian tentang keadilan hasil yang diterima oleh individu. Penemuan-penemuan penelitian menjelaskan bahwa keadilan distributif berhubungan dengan persepsi individu atas hubungannya dengan individu lain yang memiliki sumber daya (Marshall et al., 2001).

Folger dan Cropanzano dalam Harris (2002) mengamati bahwa sikap adil berkembang “untuk membantu meningkatkan perilaku anggota organisasi untuk bekerja melebihi kewajiban kerja formalnya”. Keadilan distributif merupakan suatu anggapan mengenai keadilan hasil oleh organisasi dalam hubungannya dengan individu atau input kelompok, dan keadilan ini didominasi oleh teori kesamaan (Adams dalam Thornhill dan Saunders, 2003), khususnya dalam hal bagaimana individu mengevaluasi dan bereaksi terhadap perlakuan yang berbeda.

Kajian tentang distribusi pendapatan sangat erat kaitannya dengan hak-hak individu dalam masyarakat. Distribusi pendapatan merupakan bagian penting dalam membentuk kesejahteraan suatu komunitas. Secara umum asas kebijakan ekonomi dalam Islam adalah menyangkut distribusi kekayaan. Distribusi kekayaan harus dilihat sebagai bagian dari pilihan pribadi, bagian dari keputusan ekonomi mikro seseorang, bukan peningkatan kekayaan sebagaimana yang ditempuh oleh ekonomi konvensional, karena itu persoalan distribusi adalah tujuan tertinggi dari segala aktivitas ekonomi Islam.

Jumhur ulama berpendapat bahwa jika pola perilaku sosial dan perekonomian disusun menurut ajaran-ajaran Islam, maka tidak ada kesenjangan kekayaan yang ekstrim dalam suatu masyarakat. Keyakinan ini didasarkan atas argumentasi bahwa seluruh sumberdaya bukan saja karunia dari Allah swt., bagi semua manusia,

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَّا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ
سَمَوَاتٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٩﴾

29. Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. dan Dia Maha mengetahui segala sesuatu." QS Al-Baqarah (2) : 29)

melainkan juga sebagai suatu *amanah*,

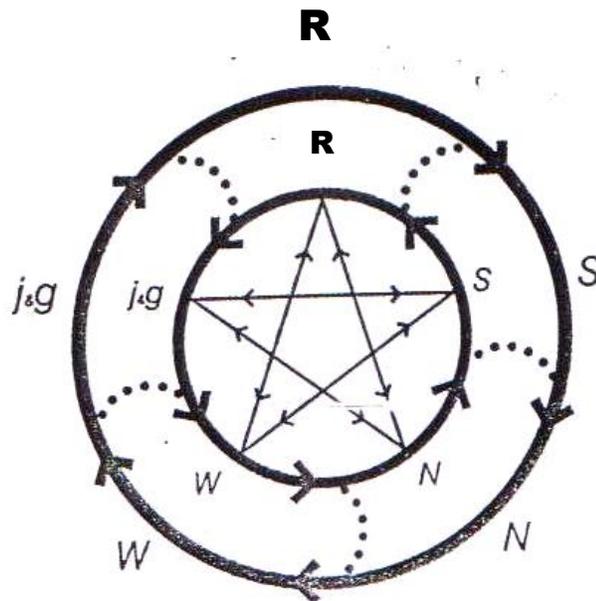
ءَامِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفِقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلَفِينَ فِيهِ ۗ فَالَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
وَأَنْفَقُوا لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ ﴿٥٧﴾

7. berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya dan nafkahkanlah sebagian dari hartamu yang Allah telah menjadikan kamu menguasainya[1456]. Maka orang-orang yang beriman di antara kamu dan menafkahkan (sebagian) dari hartanya memperoleh pahala yang besar. QS Al-Hadiid (57) : 7

[1456] Yang dimaksud dengan menguasai di sini ialah penguasaan yang bukan secara mutlak. hak milik pada hakikatnya adalah pada Allah. manusia menafkahkan hartanya itu haruslah menurut hukum-hukum yang telah disyariatkan Allah. karena itu tidaklah boleh kikir dan boros.

yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Amanah itu adalah memanfaatkan anugerah Allah dengan adil tanpa pengecualian siapapun. Tidak untuk memperkaya diri, mengisap orang, atau memperbudak orang lain.

Ibnu Khaldun dalam teori Dynamic Model dapat memberikan kontribusi pada kepemimpinan terhadap keadilan distributif dengan teori dynamic model reformasi pembangunan masyarakat madani yang diturunkan menjadi semi macro model kepemimpinan perguruan tinggi Islam terhadap keadilan distributif seperti terlihat pada Gambar 5.2.



Gambar 5.2. Semi Macro Model yang diturunkan dari Dynamic Model : Reformasi Pembangunan Masyarakat Madani Ibnu Khaldun (Ahmadi Thaha, 2000)

Dari Dynamic Model Ibnu Khaldun dalam studi ini ini diturunkan dan ditemukan menjadi semi macro model seperti pada Gambar 5.2., dimana simbol G (*Government*) diganti dengan R (*BoR = Board of Rector*), S = *Syariah of Islamic Higher Education*, N = *Number of Islamic Higher Education*, W = *welfare of employee Islamic Higher Education*, j = *justice*, g = *growth*. Seorang rektor (R) selaku pimpinan perguruan tinggi Islam dengan kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki akan menjadi pemimpin yang baik ketika dia menjalankan seluruh aturan dan kebijakan yang berdasarkan syariah Islam (S) yang ditujukan kepada warga civitas akademika perguruan tinggi Islam (N), maka kesejahteraan (W) karyawan perguruan tinggi Islam akan tercapai penerapan keadilan distributif (j) dan selanjutnya terjadi pertumbuhan (g) perguruan tinggi Islam. Pertumbuhan perguruan tinggi Islam

yang baik berdampak pada kepemimpinan perguruan tinggi Islam (R) yang baik pula. Dengan teori Ibnu Khaldun di atas yang telah diturunkan menjadi *semi macro model* untuk tata kelola Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan dapat dipakai sebagai dasar teori dalam studi ini. Ternyata *Board of Rector* belum menerapkan syariah Islam secara *kaffah* dalam hal pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) serta belum memberikan gaji yang layak bagi para karyawan Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan. Dengan belum diterapkannya syariat Islam secara *kaffah* dan gaji karyawan yang masih rendah/belum terdapat keadilan dalam diri kehidupan karyawan, maka kebahagiaan/kesejahteraan karyawan dalam hal materil / harta masih jauh panggang dari api.

3. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Tinjauannya dalam Pandangan Al-Qur'an dan As-Sunnah

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dengan kontribusi sebesar 1,591. Hal ini menunjukkan peran kepemimpinan Islam belum dirasakan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam.

Hasil analisis deskripsi pada tabel 5.7, menunjukkan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan Islami perguruan tinggi maka rata-rata responden menjawab baik dengan nilai 4,03. Fakta empiris yang terjadi, pimpinan perguruan tinggi Islam dalam memenuhi kesejahteraan karyawan meliputi : ad-Din (keberagamaan), an-Nafs (jiwa), al-Aql (akal/ilmu), al-Maal

(harta) dan an-Nasl (keturunan) telah terlaksana dengan cukup baik, hal ini dapat kita lihat dari kebijaksanaan dan program perguruan tinggi Islam antara lain : **ad-Din**, memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melakukan kegiatan keIslaman, seperti : *Emotional Spiritual Quetion (ESQ)*, Darul Arqam, Baitul Arqam, training/up graiding dakwah, pengajian rutin yang pelaksanaannya secara melembaga dan terstruktur, terencana bahkan untuk Universitas Muhammadiyah Makassar dan Universitas Muslim Indonesia selain program di atas juga telah melakukan program umrah dan haji bagi karyawan (tenaga edukatif dan non-edukatif) setiap tahun yang dinilai berprestasi. **An-Nafs**, pimpinan perguruan tinggi Islam memberikan rasa aman (ketenangan jiwa) kepada seluruh karyawan dalam bentuk materi dan non-materi. Untuk bentuk materi misalnya : jaminan hari tua (pensiun), jaminan kesehatan (jamkes), sedangkan non-material, misalnya, tertanamnya pemahaman pada diri setiap karyawan (edukatif dan non-edukatif) bahwa melaksanakan tugas di perguruan tinggi Islam adalah sebuah bentuk ibadah dan karena itu jika dilaksanakan dengan penuh keikhlasan maka akan mendapatkan pahala di sisi Allah swt. Allah swt., akan memberikan rezeki dari tempat yang tidak disangka-sangka. **Al-Aql**, kepemimpinan Islami di perguruan tinggi Islam mengedepankan peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan melalui : peningkatan mutu karyawan (edukatif dan non-edukatif) melalui studi lanjut bergelar dan non-gelar secara berkelanjutan (*sustainable*) seperti : studi bergelar (S1, S2 dan S3),

sedangkan studi non gelar (diklat, kursus keterampilan, dan workshop) di perguruan tinggi Islam seperti : Univ. Islam Negeri Alauddin, Unismuh Makassar, UMI Makassar, Unmuh Pare-Pare, STIE Muhammadiyah Palopo, telah lama melakukan program tersebut sehingga telah mencapai ratusan karyawannya telah mendapatkan fasilitas tersebut dengan sumber biaya berasal dari pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja (APB) perguruan tinggi Islam, anggaran pemerintah (Dikti Diknas), pemerintah daerah (pemprov, pemkab/pemkot) bahkan juga banyak yang mendapatkan fasilitas atas usaha sendiri. **Al-Maal**, kepemimpinan Islam di perguruan tinggi Islam dalam memenuhi kesejahteraan karyawan (edukatif dan non-edukatif), salah satu unsur penting adalah tersedianya fasilitas rumah bagi karyawan melalui penyediaan fasilitas KPR (perumahan karyawan perguruan tinggi Islam), pinjaman lunak perguruan tinggi Islam untuk memiliki rumah bagi karyawan. Selain itu pimpinan perguruan tinggi Islam juga menyediakan fasilitas pinjaman. Untuk pembelian kendaraan roda 2 ataupun 4 bagi karyawan melalui fasilitas kredit bank atau fasilitas pinjaman yang bersumber dari pengelolaan APB perguruan tinggi Islam. Hal tersebut di atas telah dilaksanakan oleh perguruan tinggi Islam seperti Univ. Muhammadiyah (Unismuh) Makassar, Univ. Negeri Makassar, Univ. Muslim Indonesia, namun untuk beberapa perguruan tinggi Islam belum melaksanakan hal tersebut akibat dari keterbatasan dana yang dimilikinya. *Al-Maal* ini juga oleh karyawan (edukatif dan non-edukatif) dapat diperoleh melalui pembayaran

gaji, insentif, honor setiap bulannya. **An-Nasl**, pimpinan perguruan tinggi Islam dalam usaha mensejahterakan karyawan (edukatif dan non-edukatif) memberikan fasilitas bantuan atau pinjaman bagi karyawan untuk biaya pendidikan bagi anak-anak mereka. Selain itu, perguruan tinggi Islam juga memberikan bantuan bagi karyawan untuk fasilitas kesehatan bagi keluarga mereka. Hal tersebut di atas telah dilaksanakan oleh perguruan tinggi Islam seperti : UIN Alauddin, UMI, Unismuh Makassar. Fasilitas rumah sakit pendidikan, poliklinik, Balai Kesehatan yang dimiliki, sedangkan perguruan tinggi Islam lainnya belum ada tetapi memfasilitasi karyawannya untuk ke rumah sakit atau poliklinik yang ada di daerah masing-masing.

Melihat hasil uji hipotesis yang menyebutkan tidak ada pengaruh langsung kepemimpinan Islami terhadap kesejahteraan di perguruan tinggi Islam Sulawesi Selatan tetapi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kesejahteraan melalui terbangunnya pengelolaan APB yang baik dan terciptanya keadilan distributif pada perguruan tinggi Islam. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas peranan kepemimpinan Islami dan pengelolaan APB tergantung dari kemampuan pemimpin perguruan tinggi Islam dan anggaran pendapatan belanjanya didistribusikan secara adil sehingga dapat mensejahterakan karyawan.

Dalam pandangan Islam, sebagaimana yang dijelaskan oleh Chapra, dalam Abidin, 2000. Kesejahteraan didasarkan atas konsep-konsep Islam tentang kebahagiaan manusia (*falah*) dan kehidupan yang baik yang sangat

menekankan aspek persaudaraan, keadilan sosio ekonomi, dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan spiritual umat manusia. Hal ini disebabkan karena umat manusia memiliki kedudukan yang sama sebagai Khalifah Allah di muka bumi dan sekaligus sebagai hamba-Nya yang tidak akan dapat merasakan kebahagiaan dan ketenangan batin kecuali jika kebahagiaan sejati telah dicapai melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan materiil dan spiritual.

Dengan demikian, kesejahteraan seorang karyawan di perguruan tinggi Islam, sangat ditentukan oleh sejauhmana kebutuhan-kebutuhan materiil maupun spiriualnya dipenuhi. Tentu hal ini harus menjadi perhatian dari pimpinan perguruan tinggi Islam. Sehingga semakin tinggi kepedulian seorang pemimpin, maka semakin tinggi pula kesejahteraan yang akan dinikmati oleh karyawan. Sebagaiman yang disebutkan sebelumnya bahwa ketika seorang pemimpin memiliki kualitas yang baik, maka akan menyusun dan menetapkan pengelolaan APB yang baik pula, sehingga tentunya akan berkorelasi pula terhadap kesejahteraan karyawan.

Dalam mencapai tujuan tersebut, pemimpin perguruan tinggi Islam haruslah memiliki sifat yang amanah atas tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya guna menciptakan suasana dan kondisi yang dapat menyenangkan dan mensejahterakan karyawannya.

Hal ini tentu senada dengan firman Allah SWT di dalam Al-Qur'an Surah Al-Nisa (4) ayat 58 yang berbunyi :

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

58. 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. (QS. An-Nisaa (4) : 58).

Begitupula halnya dalam memperlakukan karyawan dalam perguruan tinggi Islam. Pemimpin harus memiliki sifat yang shiddiq dan adil, karena kejujuran, kebenaran dan keadilan seorang pemimpin dalam pandangan Islam akan sangat menentukan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, sebagaimana Firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa (4) ayat 8, yang berbunyi sebagai berikut :

يٰۤأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

8. Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Al-Maidah (5) : 8).

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ
 وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۗ فَلَا تَتَّبِعُوا أَهْوَىٰٓ أَن تَعْدِلُوا ۗ وَإِن
 تَلُودُوا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ﴿١٣٥﴾

"Hai orang-orang yang beriman, jadilah kamu benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah walaupun terhadap dirimu sendiri, ibu-bapak, dan kau kerabatmu. Apakah ia kaya atau miskin, karena Allah akan melindungi..... "(QS. An-Nisaa (4) : 135).

Selain itu, pemimpin perguruan tinggi Islam dalam mensejahterakan karyawannya harus memenuhi sepuluh *muwashofat* (karakter) sebagai berikut :

Pertama, *salimul aqidah* (bersih akidahnya)

Seorang pemimpin harus memiliki keimanan yang kokoh, bersih dari sifat-sifat syirik, dan menghukum dengan hukum yang tidak bertentangan dengan hukum-hukum Allah. Kebersihan aqidah ditandai dengan keimanan yang kokoh terhadap rukun iman dan keyakinan kepada Tauhidulloh. Selalu mengikhlaskan niat dalam setiap tindak tanduknya.

﴿ لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُولُوا وَجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ
 وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّنَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَىٰ حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ
 وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى

الزَّكَاةَ وَالْمُؤْفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ
الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ﴿١٧٧﴾

Artinya : “Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.(QS. al Baqarah (2) : 177)

﴿ وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْأَجْنَبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَالْأَبْنِ السَّبِيلِ وَمَا
مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ﴾ ﴿٣٦﴾

36. sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh[294], dan teman sejawat, Ibnu sabil[295] dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri (QS. An-Nisaa : 36)

[294] Dekat dan jauh di sini ada yang mengartikan dengan tempat, hubungan kekeluargaan, dan ada pula antara yang Muslim dan yang bukan Muslim.

[295] Ibnu sabil ialah orang yang dalam perjalanan yang bukan ma'shiat yang kehabisan bekal. Termasuk juga anak yang tidak diketahui ibu bapaknya.

Kedua, *shahihul ibadah* (benar ibadahnya)

Seorang pemimpin harus menjalankan hidup dalam rangka ibadah, baik secara khusus maupun umum. Dia harus mendirikan sholat, menunaikan zakat, berpuasa di Bulan Ramadhan, dan menunaikan ibadah haji ke Baitullah. Karena dia wajib menjalankan kepemimpinannya sebagai bagian dari pengabdian, ketundukan, dan ketaatannya kepada Allah Ta'ala, sehingga ia menjalankan kepemimpinan tersebut dengan ikhlas dan ihsan (professional), sebagaimana sabda Rosululloh Shollailahu Alaihi Wa Sallam “*Sesungguhnya Allah mewajibkan ihsan terhadap semua urusan.*”

رَّبُّ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا بَيْنَهُمَا فَاعْبُدْهُ وَاصْطَبِرْ لِعِبَادَتِهِ هَلْ تَعْلَمُ لَهُ سَمِيًّا



Artinya : *Tuhan (yang menguasai) langit dan bumi dan apa-apa yang ada di antara keduanya, Maka sembahlah Dia dan berteguh hatilah dalam beribadat kepada-Nya. Apakah kamu mengetahui ada seorang yang sama dengan Dia (yang patut disembah)? (QS. Maryam (19) :65)*

Ketiga, *matinul khuluq* (kokoh akhlaknya)

Seorang pemimpin harus jujur (*shiddiq*) dan menjadi *qudwah* atau contoh yang baik bagi rakyatnya. Dari segi moralitas dia menjalankan kepemimpinan dengan penuh amanah, adil, hikmah, empati, tidak mengancam, menindas, dan menyakiti hati rakyat. Jangan jadi pemimpin ummat jika masih suka bermaksiat baik secara sembunyi-sembunyi apalagi terang-terangan.

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

كَثِيرًا ﴿٣٣﴾

Artinya : *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 (33) : 21)*

Keempat, *qadirun 'alal kasbi* (mandiri dan produktif)

Seorang pemimpin harus kompeten, mampu menunjukkan kreativitas dan potensi yang dimilikinya. Kalau pekerjaan kecil saja membutuhkan inovasi dan dinamisasi, apalagi pekerjaan memimpin negara. Seharusnya dia memiliki inisiatif mensejahterakan dan memakmurkan rakyatnya dengan program-program ekonomi yang tepat.

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ

اللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٣﴾

Artinya : *“(siksaan) yang demikian itu adalah karena Sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan meubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu meubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri[621], dan Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui. (QS. Al Anfaal (8) : 53.)*

[621] Allah tidak mencabut nikmat yang telah dilimpahkan-Nya kepada sesuatu kaum, selama kaum itu tetap taat dan bersyukur kepada Allah.

Kelima, *mutsaqaful fikri* (luas pemikirannya)

Seorang pemimpin harus cerdas (*fathonah*), visioner memiliki wawasan yang luas, yang mencakup pengetahuan tentang administrasi negara. politik,

hukum, dan agama. sehingga membuatnya mampu berijtihad terhadap kasus-kasus dan hukum-hukum. Dengan karakter *mutsaqaful fikri* ini juga seorang pemimpin harus komunikatif (*tabligh*), mampu menyampaikan ide dan gagasannya dapat difahami oleh seluruh lapisan masyarakat.

Keenam, *qowiyul jismi* (kuat fisiknya)

Seorang pemimpin dituntut memiliki fisik yang kuat tidak lamban, loyo, atau mudah ngantuk. Adalah kebiasaan Rasulullah Shollallahu Alaihi Wa Sallam jika beliau ingin mengangkat seseorang menjadi panglima perang, maka disuruhnya orang tersebut menjadi imam sholat dan melakukan khutbah. Karenanya tatkala Rasul Shollallahu Alaihi Wa Sallam menyuruh Abu Bakar tampil menjadi imam, maka kaum muslimin mengangkatnya pula sebagai pemimpin perang. Imam sholat menunjukkan adanya jaminan moral, sedangkan pemimpin perang menunjukkan jaminan kekuatan fisik, keberanian dan ketegasan. Maka seorang pemimpin harus tegas dan berani menegakkan amar ma'ruf dan nahi munkar.

Ketujuh, *mujahidun linafsihi* (bersungguh-sungguh mengendalikan dirinya)

Seorang pemimpin harus bersungguh-sungguh dan mampu mengendalikan hawa nafsunya, tidak otoriter, arogan, dan memaksakan kehendak kepada orang lain. Dia harus menjauhi sifat pemaarah atau sifat egois (mementingkan diri sendiri), selalu harus tertanam dalam dirinya bahwa ia merupakan "*khodimul ummah*" (pelayan ummat).

وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِۦ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ ﴿٤٠﴾ فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya : “dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari keinginan hawa nafsunya, maka Sesungguhnya syurgalah tempat tinggal(nya). (QS. an Naaziat (79) : 40-41)

Kedelapan, *munazhamun fi syu’unihi* (mampu menata semua urusannya)

Seorang pemimpin harus mampu mengatur semua urusannya dengan baik, mampu mengelola potensi anggota atau bawahannya, serta mampu bermusyawarah dengan baik. Pemimpin yang tidak mampu mengurus (*manage*) akan menimbulkan kekacauan.

Nabi Muhammad SAW dalam salah satu hadist yang sudah sangat sering kita dengar mengatakan bahwa, "Jika suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya (tidak memiliki kapasitas untuk mengembannya), maka tunggulah saat kehancurannya" (H. R. Bukhari bab Ilmu).

Kesembilan, *haritsun ‘ala waqtihi* (mampu memelihara waktunya)

Seorang pemimpin harus mampu memelihara waktunya dengan efektif dan efisien, tidak lalai dan melakukan perbuatan yang mubazir. Pemimpin memberikan waktunya untuk kepentingan ummat dan bangsanya meskipun juga perlu menjaga keseimbangan waktu untuk diri dan keluarganya. Pemimpin yang sholeh dan efektif digambarkan Rasulullah Shollallohu Alaihi Wa Sallam sebagai “*ruhbanun bil lail wa fursanun bin nahar*”, seperti rahib di malam hari dan seperti penunggang kuda di siang hari

Kesepuluh, *nafi'un lighairihi* (bermanfaat bagi orang lain)

Seorang pemimpin tidak boleh egois dan harus mementingkan kemaslahatan umat dan rakyat di atas kepentingan pribadi, keluarga atau kelompok, sehingga ia dicintai oleh rakyatnya. Dalam satu hadist Rasulullah Shallallahu Alaihi Wa Sallam bersabda : “sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia lain.” Rasulullah Shallallahu Alaihi Wa Sallam juga menjelaskan bahwa salah satu kriteria pemimpin yang baik yaitu : “kalian mencintai mereka (pemimpin), dan merekapun mencintai kalian. Kalian mendo’akan mereka dan mereka pun mendo’akan kalian. Dan seburuk-buruk pemimpin kalian adalah mereka yang membenci kalian dan kalian pun membenci mereka, kamu melaknat mereka dan mereka pun melaknat kalian“. (HR Thabrani).

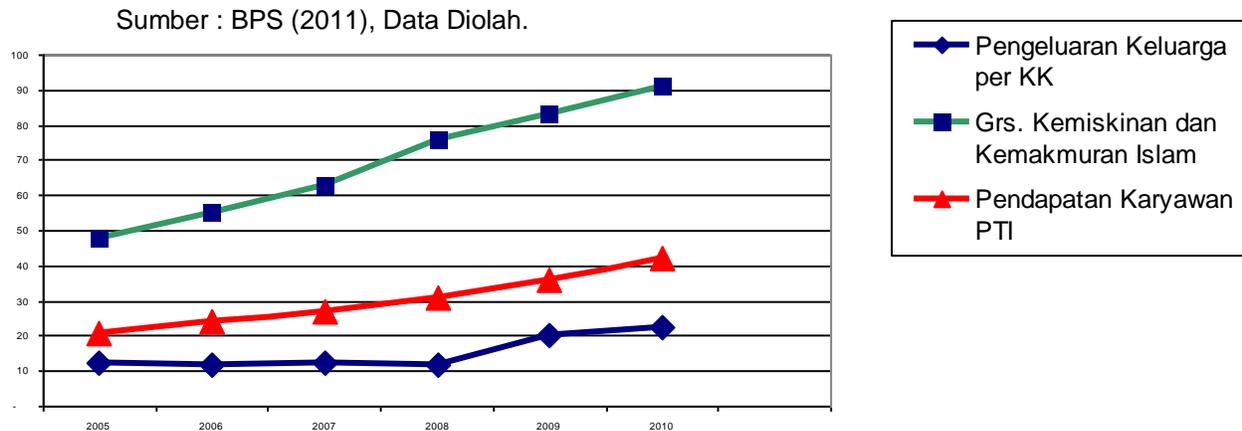
Bila sifat-sifat tersebut dimiliki oleh seorang pemimpin, maka sejalan dengan hasil penelitian ini, maka pemimpin akan memiliki peran yang sangat penting dalam mensejahterakan karyawannya. Imam Ibnu Taimiyah menyatakan, bahwa fungsi jabatan apapun di dalam Islam bertujuan untuk amar ma’ruf nahi munkar. Hal ini berlaku untuk jabatan tertinggi dan jabatan tinggi negara, seperti presiden, panglima perang, kepala kepolisian, direktur bank dan lain sebagainya, sampai jabatan terendah seperti pimpinan rombongan dalam sebuah perjalanan. (al Hisbah: 8-14). Di hadist lain disebutkan, bahwa sesungguhnya jabatan ini adalah amanah dan sesungguhnya di akhirat akan menyebabkan kekecewaan dan penyesalan,

kecuali bagi yang berhak menerimanya dan mampu menunaikan tugas sebagaimana mestinya” (HR. Muslim, no:1826). Menurut jumhur (mayoritas) ulama dari berbagai mazhab Islam, bahwa memilih pemimpin atau mengangkat pejabat untuk suatu jabatan tertentu demi kemaslahatan kaum muslimin, hukumnya adalah wajib (al Imamah, al Aamidy: 70-71). Karena keberadaan seorang pemimpin, dalam pandangan Islam, berfungsi untuk menegakkan agama Allah serta untuk menyiasati dan mengatur urusan duniawi masyarakat dengan mengacu kepada agama (Muqadimah Ibnu Khaldun: 211). Oleh karenanya, wajib memberikan dukungan kepada calon pemimpin yang shaleh yang memiliki visi dan misi dakwah rahmatan lil-‘alamin, agar ia mendapatkan kekuatan secara konstitusional sebagai pemimpin. Jika tidak, maka bakal diperintah oleh sekelompok orang yang tak segan-segan menyengsarakan umat dan bangsa ini ke depan.

Hasil temuan penelitian di atas yang menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan persepsi karyawan antara kepemimpinan Islam terhadap kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan juga didukung oleh *A Normative Macro Model* secara holistik (Zadjuli, 2007) yang dipakai untuk mengukur garis kemiskinan dan kemakmuran dalam Islam di Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 5.19 dan Gambar 5.3

Tabel 5.19. PDRB, Pengeluaran Rumah Tangga, Nisab Emas, Garis Kemiskinan dan Kemakmuran Islam serta Pendapatan Rata-rata Karyawan Perguruan Tinggi Propinsi Sulawesi Selatan, Tahun 2005-2010

THN.	PDRB (Milyar Rp.)	Pengeluaran Keluarga per KK	Harga emas satu nisab	Grs. Kemiskinan & Kemakmuran Islam	Rata-rata Gaji Karyawan PTI Sulsel
2005	51,780.44	12,312,000	17,000,000	29,312,000	21,872,573
2006	60,902.82	11,712,000	19,125,000	30,837,000	24,059,830
2007	69,271.92	12,324,000	23,375,000	35,699,000	27,668,805
2008	85,143.19	12,012,000	27,200,000	39,212,000	31,819,126
2009	99,954.60	20,064,000	29,750,000	49,814,000	36,591,994
2010	117,830.27	22,440,000	32,130,000	54,570,000	42,080,794



Gambar 5.3. Garis Kemiskinan dan Kemakmuran dalam Islam KK
 Sumber : Zadjuli (2007), Data BPS (2011) disusun dan diolah kembali

ada tahun 2005 sebesar Rp 12.312.000, tahun 2007 sebesar Rp 12.324.000, tahun 2009 sebesar Rp 20.064.000, dan tahun 2010 sebesar Rp. 22.440.000. Sementara untuk data kemiskinan dan kemakmuran dalam Islam tahun 2005 juga menunjukkan peningkatan yaitu sebesar Rp 29.312.000, tahun 2007 sebesar Rp 35.699.000, tahun 2009 sebesar Rp 49.814.000, dan tahun 2010 sebesar Rp . 54.570.000,-

Dengan memperbandingkan data rata-rata gaji karyawan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan yaitu tahun 2005 sebesar Rp 21.872.573, tahun 2007 sebesar Rp 27.668.805, tahun 2009 sebesar Rp 36.591.994 dan tahun 2010 sebesar Rp 42.080.794, sehingga dapat dikatakan pendapatan rata-rata karyawan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan masih di atas

rata-rata pengeluaran rumah tangga. Hal ini menunjukkan jumlah pendapatan yang diterima oleh karyawan Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan masih jauh dari garis tingkat kemakmuran dalam Islam. Perbandingan pendapatan tersebut dapat dilihat pada Gambar 5.3. tersebut.

Garis kemakmuran *muzaqqi* / garis kemiskinan *mustahiq* antara tahun 2005 sampai dengan tahun 2010 ternyata posisinya masih jauh lebih tinggi dari rata-rata gaji karyawan Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan. Dengan perkataan lain karyawan Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan masih termasuk dalam golongan *mustahiq*. Dengan demikian masalah gaji karyawan ini jauh dari rasa keadilan dalam Islam. Keadaan/kondisi karyawan tersebut adalah sangat terpaksa karena tidak ada pekerjaan lain. Jadi persepsi studi yang menyatakan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh secara signifikan pada kesejahteraan karyawan adalah benar. Teori tentang garis kemakmuran *muzaqqi* dan garis kemiskinan *mustahiq* menurut Zadjuli (2007) ternyata dapat dipakai sebagai tolok ukur pada masyarakat muslim Propinsi Sulawesi Selatan (lihat Gambar 2.1. dan Gambar 5.3)

4. Pengaruh Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Perguruan Tinggi terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Tinjauannya dalam Pandangan Al-Qur'an dan As-Sunnah

Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam memberi pengaruh signifikan terhadap

kesejahteraan karyawan dengan nilai signifikansi $t = 2,084$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengelolaan APB terhadap kesejahteraan karyawan Perguruan Tinggi Islam yang menunjukkan semakin tinggi pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja (APB) akan menyebabkan semakin baik kesejahteraan yang dirasakan karyawan. Karena uji t signifikan maka pengaruh pengelolaan APB terhadap kesejahteraan nyata dan terbukti.

Di samping itu hampir semua perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan memiliki perencanaan program tahunan dan Rencana anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB). Selanjutnya, mereka juga telah melaksanakan program tahunan dan RAPB tersebut yang terealisasi sekitar 80% - 90%, dan setiap tahun dilakukan evaluasi atas program dan anggaran tahunan tersebut. Dari data yang ada terlihat bahwa pengelolaan APB masing-masing perguruan tinggi Islam swasta maupun negeri sangat bervariasi dari segi jumlah penerimaan yang disebabkan oleh pembayaran dan jumlah mahasiswa di setiap perguruan tinggi swasta berbeda, sedangkan di perguruan tinggi Islam negeri bersumber dari pemerintah.

Pengelolaan APB Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan walaupun menunjukkan variasi jumlah penerimaan namun ada keinginan pimpinan untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan karyawan karena tujuan ajaran syariat Islam adalah demi tercapainya kemaslahatan manusia. Pada prinsipnya hukum Islam berpegang pada prinsip "*jabl al mashalih wa dar'u al*

mafasiid" (menjaga kemaslahatan dan menolak kerusakan) (Izz bin Abdussalam, 1985). Islam memberikan keleluasaan manusia untuk mengelola hartanya dan mengeluarkannya sebagai infak sesuai yang digariskan agama. Dalam Al-Qur'an bahwa tujuan distribusi ekonomi antara lain terlihat dalam QS. Al Dzariyat (51): 19

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ ﴿١٩﴾

Artinya : "dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian[1417].

[1417] Orang miskin yang tidak mendapat bagian Maksudnya ialah orang miskin yang tidak meminta-minta.

Tujuannya adalah agar harta kekayaan tidak hanya beredar di kalangan orang kaya. Juga di dalam QS. Al Hasyr (59): 7

كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةٌ بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ﴿٧﴾

Artinya : supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang kaya saja di antara kamu.....

dimana ayat tersebut diperkuat oleh QS. At Taubah (9) : 60,

﴿ إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمَلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبِهِمْ وَفِي الرِّقَابِ

وَالْغَرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ﴿٦٠﴾

Artinya : Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, Para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu

ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana. (QS. At-Taubah (9) : 60)

bahwa sedekah baik yang wajib maupun yang sunnah seperti wakaf ditujukan untuk pemberdayaan dan pengentasan kemiskinan karena prioritas distribusinya terhadap kelompok yang lemah (fakir miskin).

Dalam hal ini Islam memandang, pertama, kesenjangan ekonomi akan menimbulkan hancurnya sendi-sendi perdaban dan tatanan sosial. Menurut Noerchalish Madjid (1993) berdasarkan surat al Humazah, Islam memandang kejahatan terbesar setelah syirik adalah penumpukan kekayaan dan penggunaannya yang tidak benar. Kedua, akumulasi kekayaan seseorang dibangun di atas keringat orang-orang miskin, karena di dunia ini tidak ada satu orang kaya dapat hidup berdiri sendiri tanpa orang-orang yang lemah ekonominya.

Dalam bidang hak milik ekonomi, reformulasi tauhid dikaitkan dengan keadilan ekonomi dimunculkan oleh Bani Sadr dalam konsep implikasi aspek penegasan dan aspek positif untuk menciptakan keadilan ekonomi. Aspek penegasannya adalah bahwa dalam Islam, tidak ada hak milik mutlak. Hak milik mutlak hanya milik Allah. Yang mendekati hak milik mutlak adalah hak milik masyarakat. Hak milik individu berada setelah hak milik masyarakat. Karenanya, berdasarkan pertimbangan tertentu, negara boleh melakukan nasionalisasi terhadap hak milik individu tertentu, bahkan mengambil alih hak milik individu muslim, ketika dia menolak untuk berzakat. Aspek positifnya

adalah bahwa karena semuanya milik Allah, maka di hadapan Allah semua manusia sama, kecuali tingkat takwanya. Akibat dari konsep persamaan itu, maka Islam melarang kesewenang-wenangan dan hubungan dominatif. Islam melarang untuk merampok hasil pekerjaan orang. Konsep tauhid Islam dalam konteks ekonomi merupakan pemersatu. Artinya, setiap individu sebagai bagian dari masyarakat dan setiap orang diperkenankan untuk mengembangkan pribadinya. Dengan konsep zakat dan waris sebagai doktrin yang diturunkan dari tauhid, Islam menghendaki pemerataan hasil pekerjaan. Kapitalisme ekstrim yang membolehkan penguasaan alat-alat produksi secara mutlak, yang karenanya melahirkan sikap main kuasa, menurut Bani Sadr, bertentangan dengan Islam (Esposito, 1993: 423-424).

Prinsip Islam tentang kebijakan fiskal dan anggaran belanja bertujuan untuk mengembangkan suatu masyarakat yang didasarkan atas distribusi kekayaan berimbang dengan menempatkan nilai-nilai material dan spiritual pada tingkat yang sama. Kebijakan fiskal dianggap sebagai alat untuk mengatur dan mengawasi perilaku manusia yang dapat dipengaruhi melalui insentif atau disinsentif yang disediakan dengan meningkatkan pemasukan pemerintah. Jadi, kebijakan fiskal Islami adalah suatu kebijakan yang mengatur pengeluaran, dan penerimaan pemerintah yang bertujuan untuk menjaga stabilitas ekonomi dan meningkatkan pertumbuhan.

Al Qur'an juga telah menetapkan suatu kebijakan pengeluaran yang luas untuk distribusi kekayaan berimbang di antara berbagai lapisan

masyarakat. Bukannya mengakumulasi kekayaan, namun Islam menganjurkan untuk lebih banyak melakukan pengeluaran. Seperti pada Q.S, Al Baqarah (2) : 219,

﴿ يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ ۖ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَإِثْمُهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَفْعِهِمَا ۗ وَيَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْعَفْوَ ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ ﴿٢١٩﴾

Artinya : "mereka bertanya kepadamu tentang khamar[136] dan judi. Katakanlah: "Pada keduanya terdapat dosa yang besar dan beberapa manfaat bagi manusia, tetapi dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya". dan mereka bertanya kepadamu apa yang mereka nafkahkan. Katakanlah: " yang lebih dari keperluan." Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu supaya kamu berfikir,

[136] maksudnya : Segala minuman yang memabukkan.

Namun bukan berarti mengeluarkan uang untuk hal-hal yang tidak perlu, Islam juga mengutuk pemborosan. Selain itu penimbunan juga dikutuk karena dengan demikian kekayaan tidak dapat beredar dan manfaat penggunaannya tidak dapat dinikmati si pemakai ataupun masyarakat.

Dalam pandangan Islam, pengelolaan APB sebuah organisasi sebagai bagian dari aktivitas ekonomi ummat, dirancang dan disusun untuk mewujudkan sebesar-besarnya bagi kesejahteraan manusia, bukan untuk kesejahteraan individu-individu tertentu, seperti hanya kepentingan pimpinan saja atau kepentingan individu-individu yang tidak terikat dengan norma dan etika Islam. Tetapi ekonomi dalam perspektif Islam, diperuntukkan bagi

seluruh manusia dan masyarakat, bukan individu dan kelompok masyarakat tertentu. Islam tidak memisahkan antara apa yang wajib ada bagi masyarakat dengan upaya mewujudkan kesejahteraan manusia, bahkan menjadikan dua hal tersebut saling berhubungan dan berkaitan satu dengan yang lain. Islam memperhatikan kepentingan individu dan masyarakat secara bersamaan. Ketika Islam mengatur masalah masyarakat, ia juga memperhatikan kepentingan-kepentingan individu. Sebaliknya, ketika Islam mengatur kepentingan individu, ia juga memperhatikan pula kepentingan masyarakat. Hal inilah yang mendorong seorang pemimpin perguruan tinggi Islam untuk melakukan penyusunan dan penetapan pengelolaan APB secara islami.

Atas dasar ini, falsafah ekonomi Islam selalu dikaitkan dengan perintah dan larangan-larangan Allah, yakni dengan menghubungkan gagasan-gagasan yang menjadi dasar untuk mengatur individu dan masyarakat, serta menjadikan perilaku-perilaku ekonomi sesuai hukum Islam. Hukum syara' adalah bingkai dan koridor yang mengatur seluruh perilaku ekonomi kaum muslim.

Adapun mengenai azas ekonomi Islam, sesungguhnya Islam telah menetapkan bahwa masalah mendasar adalah bagaimana setiap individu bisa mendapatkan alat pemuas kebutuhan, yakni bagaimana mendapatkan kekayaan, bagaimana cara mengembangkan kekayaan dan bagaimana cara mendistribusikan kekayaan. Kesemuanya harus tergambar dengan jelas dalam pengelolaan APB perguruan tinggi Islam.

Pimpinan perguruan tinggi Islam yang ideal akan memperhatikan dasar, falsafah dan azas Islam dalam menyusun dan menetapkan pengelolaan APB. Cara memperoleh pendapatan, mengelola kekayaan, dan mendistribusikannya, Islam memandangnya sebagai sesuatu yang tidak bebas nilai namun terikat dengan pandangan hidup Islam dan Islam menetapkan solusi-solusi tertentu. Tetapi dari sisi yang lainnya seperti peningkatan efisiensi dan produktifikasi perguruan tinggi, Islam memandang sebagai sesuatu yang bebas nilai, Islam turut campur pula dalam masalah ini. Dengan cara seperti ini, maka akan kelihatan peran strategis seorang pimpinan dalam menentukan sumber-sumber penerimaan dan alokasi pengeluaran dalam struktur pengelolaan APB organisasi.

Dari sini bisa disimpulkan bahwa pimpinan perguruan tinggi Islam sangat menentukan pengelolaan APB perguruan tinggi. Kualitas pengelolaan APB sangat ditentukan oleh kualitas seorang pimpinan, termasuk di dalamnya kesesuaian pengelolaan APB dengan dasar, falsafah dan azas Islam.

5. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Tinjauannya dalam Pandangan Al-Qur'an dan As-Sunnah

Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel keadilan distributif tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai signifikansi $t = 1,839$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara keadilan distributif terhadap kesejahteraan karyawan Perguruan Tinggi

Islam yang menunjukkan semakin besar alokasi anggaran untuk infrastruktur, tunjangan pimpinan dan simpanan perguruan tinggi sebagai indikator keadilan distributif maka karyawan mempersepsikan, alokasi untuk kesejahteraan karyawan akan semakin kecil. Dengan demikian karena uji t tidak signifikan maka pengaruh keadilan distributif terhadap kesejahteraan tidak terbukti.

Fakta empiris menunjukkan bahwa di beberapa perguruan tinggi Islam alokasi anggaran lebih banyak ditujukan untuk pembenahan infrastruktur, tunjangan pimpinan dan simpanan perguruan tinggi Islam, sedikit yang disisakan untuk kesejahteraan karyawan dalam bentuk gaji dan tunjangan lainnya. Kondisi perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan umumnya masih dalam tahap pembenahan infrastruktur, sehingga hal inilah yang dijadikan alasan pembenaran oleh pimpinan perguruan tinggi Islam untuk mengalokasikan dana yang cukup besar ke pembangunan gedung dan sarana lainnya. Khusus untuk simpanan perguruan tinggi, ada asumsi yang berkembang bahwa keberhasilan memimpin perguruan tinggi Islam jika mampu menyisakan dana simpanan yang besar. Sehingga hal inilah yang mendorong untuk menghemat pengeluaran termasuk dengan menekan gaji karyawan agar bisa *saving*. Hal ini diperkuat dengan penilaian responden yang tidak setuju jika pengelolaan anggaran belanja perguruan tinggi Islam dialokasikan untuk infrastruktur (13,7%), tunjangan pimpinan (14,1%) dan simpanan (18,3%). Walaupun persentasenya relatif kecil yang tidak setuju

namun hal ini harus menjadi perhatian pimpinan perguruan tinggi Islam untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan yang sama pentingnya dengan membangun sarana, tunjangan pimpinan dan simpanan.

Sebagaimana dijelaskan pada poin sebelumnya bahwa pengelolaan APB berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, jika dimediasi oleh keadilan distributif. Karena struktur APB sendiri tidak mampu menjelaskan secara sempurna terhadap kesejahteraan karyawan, kecuali bila dimediasi dengan mata anggaran yang merepresentasikan keadilan distributif di dalamnya.

Distribusi pendapatan dapat konteks perguruan tinggi Islam akan sangat terkait dengan terminology *shadaqoh*. Pengertian *shadaqoh* di sini bukan berarti sedekah dalam konteks pengertian bahasa Indonesia. Karena *shadaqoh* dalam konteks terminologi Al-Qur'an dapat dipahami dalam dua aspek, yaitu

Pertama : Instrumen *shadaqoh wajibah* (wajib dan khusus dikenakan bagi orang muslim) adalah:

1. *Nafaqah*: Kewajiban tanpa syarat dengan menyediakan semua kebutuhan pada orang-orang terdekat.
2. *Zakat*: Kewajiban seorang muslim untuk menyisihkan sebagian harta miliknya, untuk didistribusikan kepada kelompok tertentu (delapan asnaf).

3. *Udhiyah*: Qurban binatang ternak pada saat hari tasyrik perayaan Idhul Adha.
4. *Warisan*: pembagian asset kepemilikan kepada orang yang ditinggalkan setelah meninggal dunia.
5. *Musaadah*: Memberikan bantuan kepada orang lain yang mengalami musibah.
6. *Jiwar*: Bantuan yang diberikan berkaitan dengan urusan bertetangga.
7. *Diyafah*: Kegiatan memberikan jamuan atas tamu yang datang.

Kedua : Instrumen *shodaqoh nafilah* (sunah dan khusus dikenakan bagi orang muslim) adalah:

1. *Infaq*: Sedekah yang dapat diberikan kepada pihak lain jika kondisi keuangan penghasilan seseorang sudah berada di atas nisab.
2. *Aqiqah*: Memotong seekor kambing untuk anak perempuan dan dua ekor kambing untuk anak laki-laki yang baru lahir.
3. *Wakaf*: Memberi bantuan atas kepemilikannya untuk kesejahteraan masyarakat umum, asset yang diwakafkan bisa dalam bentuk asset materi kebendaan ataupun asset keuangan.

Ketiga: Instrumen term *had/ hudud* (hukuman)

1. *Kafarat*: Tembusan terhadap dosa yang dilakukan oleh seorang muslim, misal melakukan hubungan suami istri pada siang hari pada bulan Ramadhan.

2. *Dam/diyat*: tebusan atas tidak dilakukannya suatu syarat dalam pelaksanaan ibadah, seperti tidak melaksanakan puasa tiga hari pada saat melaksanakan ibadah haji, dendanya setara dengan seekor kambing.
3. *Nudzur*: perbuatan untuk menafkahkan atas pengorbanan sebagian harta yang dimilikinya untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT, atas keberhasilan pencapaian sesuatu yang menjadikan keinginannya.

Berbeda dengan ajaran ekonomi mana pun, ajaran Islam dalam mendistribusikan pendapatan mengenal skala prioritas yang ketat. Bahkan berkaitan dengan kewajiban zakat, ajaran Islam memberikan sejumlah persyaratan (karakteristik khusus) pada aset wajib zakat. Dari kepemilikan aset yang dimiliki, pertama yang harus didistribusikan (dikeluarkan) dari jumlah seluruh aset adalah kebutuhan keluarga, dan dahulikan membayar hutang.

Kemudian dari sisa aset yang ada, yang harus diprioritaskan adalah distribusi melalui instrumen zakat. Namun harus dilihat terlebih dahulu karakter dari sisa aset tersebut, ada 3 yaitu:

1. Apakah aset itu di atas nisab.
2. Kepemilikan sempurna.
3. Sudah genap satu tahun kepemilikan dan potensi produktif.

Setiap instrumen yang ditawarkan Islam dalam memecahkan permasalahan ketidakmerataan pendapatan (*inequality income*) antar

individu, pada dasarnya dapat disesuaikan dengan daur hidup pencarian kekayaan manusia secara umum, yaitu :

Pertama. Accumulation Phase (Fase Akumulasi), yaitu tahap awal sampai pertengahan karier. Pada fase ini individu mencoba meningkatkan asetnya (kekayaan) untuk dapat memenuhi kebutuhan jangka pendek. Secara umum, pendapatan bersih dari individu dalam fase ini tidaklah besar. Untuk itu, ekonomi perguruan tinggi Islam yang berada dalam fase ini dapat menfokuskan pengeluaran khusus untuk meningkatkan produktivitas dana dalam memenuhi kebutuhan jangka pendek.

Kedua, Consolidation Phase (fase Konsolidasi), Individu yang berada dalam fase ini biasanya telah melalui pertengahan perjalanan kariernya,. Dalam fase ini biasanya pendapatan melebihi pengeluaran. Bagi perguruan tinggi yang berada di fase ini dapat menginvestasikan dananya untuk tujuan jangka panjang. Untuk itu, pada setiap kelebihan asetnya, perguruan tinggi Islam dapat melakukan kewajiban-kewajiban lainnya seperti memberikan reward atau bonus dan instrument-intrumen lainnya yang lebih terkait kepada karyawan sebagai pernyataan rasa syukur kepada Allah SWT.

Ketiga, Spending Phase. Fase ini secara umum dimulai pada saat individu memasuki masa kematangan. Kebutuhan akan biaya perguruan tinggi diperoleh dari berbagai komponen, termasuk investasi yang

lakukan pada dua fase sebelumnya. Pada fase ini, kewajiban untuk memberikan kesejahteraan karyawan akan semakin mudah dilakukan, seiring dengan semakin matangnya perguruan tinggi Islam.

Dengan konsep keadilan distributif seperti ini, maka kesejahteraan karyawan dapat direalisasikan, sehingga keadilan distributif memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

6. Pengaruh Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Perguruan Tinggi terhadap Keadilan Distributif dan Tinjauannya dalam Pandangan Al-Qur'an dan As-Sunnah

Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel anggaran pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja (APB) perguruan tinggi memberi pengaruh signifikan terhadap keadilan distributif dengan nilai signifikansi t 8,412 ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja (APB) perguruan tinggi terhadap keadilan distributif yang menunjukkan semakin tinggi pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja (APB) perguruan tinggi akan menyebabkan semakin tinggi keadilan distributif. Karena uji t signifikan maka pengaruh pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja (APB) perguruan tinggi terhadap keadilan distributif nyata dan terbukti.

Pengaruh pengelolaan APB terhadap keadilan distributif dalam lingkup perguruan tinggi Islam sangat ditentukan oleh sejauhmana

pengelolaan APB itu ditetapkan dan ditentukan oleh pemimpin perguruan tinggi Islam. Karena dalam struktur pengelolaan APB, selain menggambarkan unsur penerimaan, juga alokasi pendistribusian harta dalam bentuk pos-pos pengeluaran yang diharapkan berjalan secara adil, sebagaimana yang disyariatkan dalam ajaran agama Islam, bila tidak, maka tentu kemudharatanlah yang akan muncul.

Memperhatikan bahaya pendistribusian harta yang bukan pada haknya dan terjadinya penyelewengan distribusi pada jalannya yang benar, sebagaimana yang ditetapkan dalam pengelolaan APB, maka Islam mengutamakan keadilan distributif dengan perhatian besar yang nampak dalam beberapa fenomena, dimana yang terpenting adalah sebagai berikut :

- 1) Banyaknya nash Al Quran dan hadist Nabawi yang mencakup tema distribusi dengan menjelaskan sistem manajemennya, himbauan komitmen dan cara-caranya yang terbaik dan memperingatkan penyimpangan dari sistem yang benar.
- 2) Syariat Islam tidak hanya menetapkan prinsip-prinsip umum bagi distribusi dan pengembalian distribusi, namun juga merincikan dengan jelas dan lugas cara pendistribusian harta dan sumber-sumbernya.
- 3) Banyaknya dan komperhensifnya sistem dan cara distribusi yang ditegakkan dalam Islam, baik dengan cara pengharusan (wajib) maupun yang secara suka rela (sunnah)

- 4) Al Qur'an menyebutkan secara tekstual dan eksplisit tentang tujuan peringatan perbedaan di dalam kekayaan, dan mengantisipasi pemusatan harta dalam kalangan minoritas.

Hal ini dapat kita lihat pada Firman Allah QS Al-Hasyr (59) ayat 7.

أَفَاءَ اللَّهِ عَلَى رَسُولٍ مِّنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ
وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ۚ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ
عَنْهُ فَانْتَهُوا ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٧﴾

Artinya :

“ Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada RasulNya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota Maka adalah untuk Allah, untuk rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang Kaya saja di antara kamu. apa yang diberikan Rasul kepadamu, Maka terimalah. dan apa yang dilarangnya bagimu, Maka tinggalkanlah. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras hukumannya.”

- 5) Dalam fikih ekonomi Umar Radhiyallahu Anhu, tema distribusi mendapat porsi besar yang dijelaskan dalam kepemimpinannya, yakni dalam perkataannya, “ Sesungguhnya aku telah meninggalkan kepada kalian dua hal yang akan selalu kalian dalam kebaikan selama kalian komitmen kepada keduanya, yaitu adil dalam hukum, dan adil dalam pendistribusian.”

Pengelolaan APB sangat berperan dalam mencapai tujuan keadilan distributif, paling tidak ada empat tujuan yang bisa kita lihat sebagai berikut :

Pertama : Tujuan Dakwah

Yang dimaksud dakwah disini adalah mendakwahkan Islam melalui aplikasi dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam masyarakat kampus di perguruan tinggi Islam. Contoh yang paling jelas adalah bagaimana sumber-sumber penerimaan dalam pengelolaan APB didistribusikan secara adil kepada pengguna anggaran dalam masyarakat kampus sekalipun di dalam lingkungan kampus ada kelompok non muslim, sebagaimana pembagian zakat kepada 8 ashnaf. Dimana muallaf sebagai salah satu penerima zakat itu adakalanya orang kafir yang diharapkan kelislamannya atau dicegah keburukannya, atau orang Islam yang di harapkan kuat kelislamannya. Sebagaimana sistem distributif dalam *ghanimah* dan *fa'i* juga memiliki tujuan dakwah yang jelas.

Pada sisi lain, bahwa pemberian zakat kepada muallaf juga memiliki dampak dakwah terhadap orang yang menunaikan zakat itu sendiri.

Sebab Allah berfirman pada Firman Allah QS Ali Imran: 140

إِنْ يَمَسُّكُمْ قَرْحٌ فَقَدْ مَسَّ الْقَوْمَ قَرْحٌ مِّثْلُهُ ۗ وَتِلْكَ الْأَيَّامُ نُدَاوِلُهَا بَيْنَ النَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ
الَّذِينَ ءَامَنُوا وَيَتَّخِذَ مِنْكُمْ شُهَدَاءَ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿١٤٠﴾

“Jika kamu (pada perang Uhud) mendapat luka, Maka Sesungguhnya kaum (kafir) itupun (pada perang Badar) mendapat luka yang serupa. dan masa (kejayaan dan kehancuran) itu kami pergilirkan diantara manusia (agar mereka mendapat pelajaran); dan supaya Allah membedakan orang-orang yang beriman (dengan orang-orang kafir) supaya sebagian kamu dijadikan-Nya (gugur sebagai) syuhada' dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim,”

Kedua : Tujuan Pendidikan

Pengelolaan APB sebagai media dalam keadilan distributif dapat pula dijadikan sebagai tujuan pendidikan. Di antara tujuan pendidikan dalam distribusi adalah seperti yang di sebutkan dalam firman Allah QS At-Taubah :

103

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ
هُمٌ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿١٠٣﴾

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan[658] dan mensucikan[659] mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. dan Allah Maha mendengar lagi Maha Mengetahui.”

[658] Maksudnya: zakat itu membersihkan mereka dari kekikiran dan cinta yang berlebih-lebihan kepada harta benda

[659] Maksudnya: zakat itu menyuburkan sifat-sifat kebaikan dalam hati mereka dan memperkembangkan harta benda mereka.

Secara umum, bahwa distribusi dalam perspektif ekonomi Islam dapat mewujudkan beberapa tujuan pendidikan, dimana yang terpenting adalah sebagai berikut :

- a) Pendidikan terhadap akhlak terpuji, seperti suka memberi, berderma dan mengutamakan orang lain.
- b) Mensucikan dari akhlak tercela, seperti kikir, loba dan mementingkan diri sendiri (egois).

Ketiga : Tujuan Sosial

Tujuan sosial terpenting yang dapat kita lihat dalam peran APB terhadap keadilan distributif adalah sebagai berikut :

1. Memenuhi kebutuhan karyawan sebagai kelompok yang membutuhkan, dan menghidupkan prinsip solidaritas di dalam masyarakat muslim. Dapat di lihat pada Firman Allah QS Al Baqarah:273

لِلْفُقَرَاءِ الَّذِينَ أُحْصِرُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ لَا يَسْتَطِيعُونَ ضَرْبًا فِي الْأَرْضِ
تَحْسَبُهُمُ الْجَاهِلُ أَعْيَاءَ مِنَ التَّعَفُّفِ تَعْرِفُهُمْ بِسِيمَاهُمْ لَا يَسْأَلُونَ النَّاسَ إِلْحَافًا
وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ ﴿٢٧٣﴾

“(Berinfaqlah) kepada orang-orang fakir yang terikat (oleh jihad) di jalan Allah; mereka tidak dapat (berusaha) di bumi; orang yang tidak tahu menyangka mereka orang Kaya Karena memelihara diri dari minta-minta. kamu kenal mereka dengan melihat sifat-sifatnya, mereka tidak meminta kepada orang secara mendesak. dan apa saja harta yang baik yang kamu nafkahkan (di jalan Allah), Maka Sesungguhnya Allah Maha Mengatahui.”

2. Memperkuat ikatan cinta dan kasih sayang diantara individu dan kelompok di dalam masyarakat, ikatan antara pimpinan dan karyawan, karyawan dengan karyawan dan sebagainya.
3. Mengikis sebab-sebab kebencian dalam lingkungan perguruan tinggi Islam, dimana akan berdampak pada terealisasinya keamanan dan ketentraman kampus dan masyarakat, sebagai contoh bahwa distribusi yang tidak adil dalam penerimaan gaji dalam perguruan tinggi Islam akan berdampak adanya kelompok dan dikotomi dalam kampus, dan

bertambahnya tingkat kriminalitas yang berdampak pada ketidak tenteraman.

4. Keadilan dalam distributif mencakup ;
 - a) Pendistribusian sumber –sumber penghasilan
 - b) Pendistribusian pemasukan unit-unit usaha.
 - c) Pendistribusian diantara masyarakat kampus, dan keadilan dalam pendistribusian jabatan, tugas dan tanggung jawab dalam perguruan tinggi Islam.

Keempat : Tujuan Ekonomi

Keterkaitan antara pengelolaan APB dan keadilan distributif dapat dilihat dalam tujuan ekonominya dimana yang terpenting diantaranya dapat disebutkan seperti berikut ini :

1. Pengembangan harta, karena pengelolaan APB menentukan sumber-sumber penerimaannya, kemudian mendistribusikan kepada karyawan dalam bentuk gaji dan upah, sehingga seluruh karyawan merasa terpenuhi kesejahteraannya dan bekerja secara maksimal, yang pada gilirannya akan mendatangkan lagi penghasilan yang lebih besar dan menyebabkan pengembangan harta yang lebih besar lagi.
2. Memberdayakan sumber daya manusia yang menganggur dengan terpenuhi kebutuhan harta atau persiapan yang lazim untuk melaksanakannya dengan melakukan kegiatan ekonomi. Pada sisi lain, bahwa sistem distributif dalam ekonomi Islam dapat menghilangkan

faktor – faktor yang menghambat seseorang dari andil dalam kegiatan ekonomi ; seperti utang yang membebani pundak orang – orang yang berhutang atau hamba sahaya yang terikat untuk merdeka. Karena itu Allah menjadikan dalam zakat bagian bagi orang-orang yang berhutang dan bagian bagi hamba sahaya.

3. Andil dalam merealisasikan kesejahteraan ekonomi, di mana tingkat kesejahteraan ekonomi berkaitan dengan tingkat konsumsi. Sedangkan tingkat konsumsi tidak hanya berkaitan dengan bentuk pemasukan saja, namun juga berkaitan dengan cara pendistribusiannya di antara individu masyarakat. Karena itu kajian tentang cara distribusi yang dapat merealisasikan tingkat kesejahteraan ekonomi terbaik bagi umat adalah suatu keharusan dan keniscayaan.

Dapat kita lihat pada QS Al-Baqarah : 265

وَمَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَتَثْبِيْتًا مِّنْ أَنْفُسِهِمْ كَمَثَلِ جَنَّةٍ
بِرَبْوَةٍ أَصَابَهَا وَابِلٌ فَفَاتَتْ أَكْلَهَا ضِعْفَيْنِ فَإِن لَّمْ يُصِبْهَا وَابِلٌ فَطَلٌّ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
بَصِيرٌ

“Dan perumpamaan orang-orang yang membelanjakan hartanya Karena mencari keridhaan Allah dan untuk keteguhan jiwa mereka, seperti sebuah kebun yang terletak di dataran Tinggi yang disiram oleh hujan lebat, Maka kebun itu menghasilkan buahnya dua kali lipat. jika hujan lebat tidak menyiraminya, Maka hujan gerimis (pun memadai). dan Allah Maha melihat apa yang kamu perbuat.”

5.6 Kontribusi Teoritis dan Kebijakan dari Hasil Penelitian

Temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan Islami pada perguruan tinggi Islam tidak berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan karyawan, akan tetapi pengaruh tersebut terjadi jika didukung oleh pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) yang baik serta terwujudnya keadilan distributif yang baik pula. Hasil ini menunjukkan bahwa efektifitas peranan kepemimpinan Islami tergantung dari kemampuan pemimpin perguruan tinggi Islam tersebut dalam mengelola Anggaran Pendapatan Belanja (APB) dan mampu mendistribusikan secara adil untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan pada perguruan tinggi Islam Sulawesi Selatan.

Di samping itu temuan lain dari penelitian ini adalah keadilan distributif tidak berpengaruh langsung dengan kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam. Hal ini disebabkan karena di beberapa perguruan tinggi Islam alokasi anggaran lebih besar ditujukan untuk pembenahan infrastruktur, tunjangan pimpinan dan simpanan perguruan tinggi Islam, sedangkan anggaran hanya sedikit yang disisakan untuk kesejahteraan karyawan dalam bentuk gaji dan tunjangan lainnya. Kondisi perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan umumnya masih dalam tahap pembenahan infrastruktur, sehingga hal inilah yang dijadikan alasan pembenaran oleh pimpinan perguruan tinggi Islam untuk mengalokasikan dana yang cukup besar ke infrastruktur, simpanan perguruan tinggi dan tunjangan pimpinan.

Temuan ini juga mendukung teori tentang garis kemakmuran *muzaqqi* dan garis kemiskinan *mustahiq* (Zadjuli, 2007) ternyata dapat dipakai sebagai tolok ukur pada masyarakat muslim Propinsi Sulawesi Selatan

Temuan di atas tentunya juga berimplikasi pada kebijakan pentingnya figur pemimpin perguruan tinggi Islam agar mempunyai komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan yang mampu untuk berlaku adil, istiqamah, amanah, terbuka dan visioner. Dalam distribusi pendapatan melalui pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) dilakukan alokasi anggaran yang seimbang antara anggaran untuk infrastruktur, tunjangan pimpinan dan simpanan dengan anggaran gaji karyawan. Dengan demikian diharapkan karyawan akan mampu memenuhi kebutuhannya dalam mencapai tingkat kesejahteraan yang meliputi : *ad-Din*, *an-Nafs*, *al-Maal*, *al-Aql* dan *an-Nasl* sebagaimana yang menjadi spirit Islam yakni *mashlahah* atau kebaikan dan kesejahteraan umat manusia (*maqasid al syariah*) yakni terwujudnya kemashlahatan akhirat yang dijamin oleh akidah dan ibadah dan kemashlahatan dunia yang dijamin oleh muamalat.

Kontribusi terhadap teori dari *Dynamic Model* Ibnu Khaldun dalam studi ini ini diturunkan dan ditemukan menjadi semi macro model dimana seorang rektor (R) selaku pimpinan perguruan tinggi Islam dengan kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki akan menjadi pemimpin yang baik ketika dia menjalankan seluruh aturan dan kebijakan yang berdasarkan syariah Islam (S) yang ditujukan kepada warga civitas akademika perguruan tinggi Islam

(N), maka kesejahteraan (W) karyawan perguruan tinggi Islam akan tercapai penerapan keadilan distributif (j) dan selanjutnya terjadi pertumbuhan (g) perguruan tinggi Islam. Pertumbuhan perguruan tinggi Islam yang baik berdampak pada kepemimpinan perguruan tinggi Islam (R) yang baik pula. Dengan teori Ibnu Khaldun di atas yang telah diturunkan menjadi semi macro model untuk tata kelola Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan dapat dikembangkan sebagai dasar teori dalam studi ini.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi karyawan pada penerapan kepemimpinan Islami di perguruan tinggi Islam Sulawesi Selatan sebagai berikut :

1. Penerapan kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan pimpinan perguruan tinggi Islam yang menerapkan kepemimpinan Islami mampu mengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) perguruan tinggi dengan baik meliputi alokasi sejumlah anggaran untuk operasional penyelenggaraan pendidikan tinggi, alokasi anggaran untuk infrastruktur dan alokasi anggaran untuk kesejahteraan karyawan.
2. Penerapan kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap keadilan distributif pada perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan nilai-nilai Islami akan berbuat lebih adil karena Islam memerintahkan keadilan dalam seluruh persoalan yang berhubungan dengan masyarakat yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan termasuk kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam.

3. Penerapan kepemimpinan Islami berpengaruh tidak langsung terhadap kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan. Hasil ini tidak serta merta dapat diinterpretasi bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh penting terhadap kesejahteraan karyawan, akan tetapi pengaruh tersebut terjadi melalui suatu proses terbangunnya pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) yang baik dan terciptanya keadilan distributif pada perguruan tinggi Islam. Hal ini didukung oleh bukti bahwa keadilan distributif dan pengelolaan APB secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.
4. Pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) berpengaruh terhadap keadilan distributif pada perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin besar Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) perguruan tinggi Islam maka anggaran untuk pengelolaan pendidikan tinggi akan semakin dapat dialokasikan secara adil dan merata yang akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
5. Keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan. Hal ini berarti persepsi karyawan terhadap keadilan distributif belum terlaksana baik karena masih terdapat perlakuan yang tidak adil dalam pengalokasian

sejumlah anggaran, kenyataannya alokasi anggaran lebih banyak ditujukan untuk pembenahan infrastruktur, tunjangan pimpinan dan simpanan perguruan tinggi Islam, sedikit yang disisakan untuk kesejahteraan karyawan dalam bentuk gaji dan tunjangan lainnya.

6. Pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi Islam dengan pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) yang baik dan besar cenderung akan mengalokasikan anggaran yang lebih besar pula untuk kesejahteraan karyawan.
7. Dalam pandangan Islam, pengelolaan APB sebuah organisasi sebagai bagian dari aktivitas ekonomi ummat, dirancang dan disusun untuk mewujudkan sebesar-besarnya kesejahteraan manusia, bukan untuk kesejahteraan individu-individu tertentu, seperti hanya kepentingan pimpinan saja atau kepentingan individu-individu yang tidak terikat dengan norma dan etika Islam. Pimpinan perguruan tinggi Islam sangat menentukan pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) perguruan tinggi. Kualitas pengelolaan APB sangat ditentukan oleh kualitas seorang pimpinan, termasuk di dalamnya kesesuaian pengelolaan APB dengan dasar, falsafah dan azas Islam.

8. Islam memerintahkan keadilan dalam seluruh persoalan yang berhubungan dengan masyarakat , karena akan berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat termasuk karyawan. Persepsi keadilan distributif menunjukkan pada penilaian tentang keadilan yang diterima oleh individu. Kepemimpinan Islam secara mutlak adalah bersumber dari Allah SWT., yg telah menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi ini sehingga dimensi kontrol tidak terbatas pada interaksi antara yang memimpin ('umara) dengan yang dipimpin. Keduanya harus mempertanggungjawabkan amanah yang diembannya sebagai seorang khalifah di muka bumi secara komprehensif. .
9. Kesejahteraan karyawan di perguruan tinggi Islam, sangat ditentukan oleh sejauhmana pimpinan perguruan tinggi Islam memenuhi kebutuhan-kebutuhan materil maupun spiritual karyawan. Sehingga semakin tinggi kepedulian seorang pemimpin, maka semakin tinggi pula kesejahteraan yang akan dinikmati oleh karyawan. Pemimpin perguruan tinggi Islam dalam mensejahterakan karyawannya harus memenuhi sepuluh karakter (muwashofat) yakni : 1) salimul aqidah (bersih akidahnya), 2) shahihul ibadah (benar ibadahnya), 3. matinul khuluq (kokoh akhlaknya), 4) qadirun 'alal kasbi (mandiri dan produktif), 5) mutsaqaful fikri (luas pemikirannya), 6) qowiyul jismi (kuat fisiknya), 7) mujahidun linafsihi

(bersungguh-sungguh mengendalikan dirinya), 8) munazhamun fi syu'unihi (mampu menata semua urusannya), 9) haritsun 'ala waqtihi (mampu memelihara waktunya), dan 10) nafi'un lighairihi (bermanfaat bagi orang lain)

10. Pimpinan perguruan tinggi Islam dengan kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki akan menjadi pemimpin yang baik ketika dia menjalankan seluruh aturan dan kebijakan yang berdasarkan syariah Islam (S) yang ditujukan kepada warga civitas akademika perguruan tinggi Islam (N), maka kesejahteraan (W) karyawan perguruan tinggi Islam akan tercapai dengan penerapan keadilan distributif (j) yang selanjutnya menyebabkan terjadinya pertumbuhan (g) perguruan tinggi Islam. Pertumbuhan perguruan tinggi Islam yang baik berdampak pada kepemimpinan perguruan tinggi Islam (R) yang baik pula. Dengan teori Ibnu Khaldun di atas yang telah diturunkan menjadi semi macro model untuk tata kelola perguruan tinggi Islam di Sulawesi Selatan dapat dipakai sebagai dasar teori dalam studi ini.
11. Garis kemakmuran muzaqqi / garis kemiskinan mustahiq antara tahun 2005 sampai dengan tahun 2010 ternyata posisinya masih jauh lebih tinggi dari rata-rata gaji karyawan Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan. Jadi persepsi studi yang menyatakan bahwa keadilan

distributif tidak berpengaruh secara signifikan pada kesejahteraan karyawan adalah benar dan teori tentang garis kemakmuran muzaqi dan garis kemiskinan mustahiq menurut Zadjuli (2007) ternyata dapat dipakai sebagai tolok ukur pada masyarakat muslim Propinsi Sulawesi Selatan.

12. Di dalam pengelolaan anggaran pendapatan belanja Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan ternyata belum terdapat keadilan distributif antara pengeluaran infrastruktur/ pembangunan fisik dengan pengeluaran upah/gaji karyawan serta tunjangan struktural pimpinan, sehingga rata-rata pendapatan karyawan masih di bawah garis kemakmuran/ muzaqqi. Hal ini sesuai dengan kesimpulan akhir dari Ibnu Khaldun (Zadjuli, 2007), apabila keadilan tidak ditegakkan di semua lini kehidupan jangan berharap akan ada kesejahteraan dan pertumbuhan yang sehat dalam kegiatan sosial ekonomi kemasyarakatan.
13. Dalam situasi alokasi/ distribusi anggaran pendapatan belanja (APB) Perguruan Tinggi Islam di Propinsi Sulawesi Selatan yang relatif belum adil dan berimbang antara biaya pembangunan infrastruktur upah/gaji tersebut ternyata kegiatan perguruan tinggi Islam masih dapat berjalan, walaupun belum optimal karena masih terdapatnya tingkat loyalitas karyawan dan pimpinan yang cukup tinggi. Dari ke-13 kesimpulan tersebut baik yang telah dibuktikan secara kuantitatif, kualitatif serta

intuitif/kasyf tersebut dalam studi ini dapat di susun kesimpulan terintegrasi bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kepemimpinan Islam terhadap pengelolaan anggaran pendapatan belanja dan kepemimpinan Islam terhadap keadilan distributif serta pengaruh signifikan negatif antara kepemimpinan Islam terhadap kesejahteraan dan keadilan distributif terhadap kesejahteraan. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan Islami belum diterapkan secara kaffah yang dapat dilihat dari upah/gaji yang diberikan kepada karyawan di bawah garis kemakmuran *muzaqqi*.

6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Pimpinan perguruan tinggi Islam diharapkan lebih memahami fungsi dan perannya sebagai pembuat kebijakan pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja (APB) yang didasarkan prinsip syariah Islam. Selanjutnya agar Pimpinan perguruan tinggi Islam mampu menjalin kerjasama dengan lembaga keuangan bank (syariah) dan lembaga non bank yang concern terhadap peningkatan dan pengembangan sumberdaya insani agar dapat memberi kontribusi pada pengelolaan APB dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Pimpinan perguruan tinggi Islam lebih meningkatkan kemampuan dan pemahaman akan pentingnya keadilan yang didasarkan pada Al-Qur'an dan sunnah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Pimpinan perguruan tinggi Islam lebih banyak memahami akan pengelolaan APB dan keadilan distributif yang baik didasarkan pada Al-Qur'an dan sunnah dalam rangka lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan.
4. Agar Pimpinan PTI melakukan perimbangan alokasi Anggaran dengan menurunkan jumlah anggaran untuk infrastruktur dan menaikkan jumlah anggaran untuk gaji/upah karyawan dan insentif pimpinan secara bertahap. Disamping hal tersebut diharapkan juga Pimpinan PTI mampu mengusahakan sumber-sumber pendapatan lain selain pendapatan dari pembayaran mahasiswa yaitu bersumber dari hibah pemerintah maupun swasta dari dalam maupun luar negeri yang sifatnya tidak mengikat secara ideologi, selain itu sumber pendapatan juga dapat diusahakan melalui usaha-usaha bisnis (perdagangan barang dan jasa, industri) yang dijalakankan secara syariah.
5. Agar peminan PTI terus memupuk loyalitas dan keihlasan karyawan/pimpinan PTI agar meningkat sehingga kinerjanya pun meningkat, disamping itu pimpinan PTI selayaknya meningkatkan pendapatan mereka (upah, gaji, dan tunjangan) agar kinerja terus meningkat dan keihlasannya tetap terjaga.

6. Karna penerapan Kepemimpinan Islam berpengaruh langsung terhadap APB dan Keadilan distributif serta KPI tidak berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan karyawan akan tetapi pengaruh itu melalui pengelolaan APB dan Keadilan distributif yang baik, maka Pimpinan PTI dapat menjalankan syariat Islam secara Kaffa melalui strategi dan program PTI baik jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd al-Jabbar, Qadi, 1965. *Al-Mugni fi Abwah at-Tauhid wa al-'Adl*, Kairo, Daral al-Misriyah, hlm. 44.
- Abdullah, Taufik, 2002. *Ensiklopedia Tematis Dunia Islam*, Jakarta, PT Ichtiar Baru Van Hoeve, 2002, Juz 3
- Abdusalam, Izz bin, 1985, *Qawa'id al Ahkam*, Beirut: Dar al Fikr.
- Abor , A. Rahman. 1994. *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Perbaikan dan Peningkatan Pengajaran*. Yogyakarta: Nur Cahaya.
- Abu Zahrah, Muhammad, 1996. *Tarikh Madzahib al-Islamiyah fi as-Siyasah wa al-'Aqidah*, Dar al-Fkir al-'Arabi, Beirut, t.t., hlm.35.
- Akerlof, G A 1982. Labor Contract as Partial Gift Exchange *Quarterly Journal of Economics* Vol 97 (November): 543-69
- Akerlof GA and JLYellen, 1988. Fairness and Unemployment *American Economic Review* Vol. 78 No2: 44-49
- Al Bayan, 2008. *Shahih Bukhari Muslim*. Bandung : Jabal Munawwir, Ahmad Warson. Al-Munawwir
- Allen S G 1995. *Updated Notes on The Interindustry Wage Structure 1890 – 1990 Industrial and Labor Relations Review* Vol 48 No2: 305 – 321
- Al-Qayim, Al-Juziyah ibn, 1961. *At-Turuqu al-Hukmiyah fi siyasat asy-Syar'iyat*, Munassat al'Arabiyat li at-Tab'l wa an-Nasyr, al-Qahirat,
- Anonim, 1992. *Ensiklopedi Islam Indonesia*, IAIN Syarif Hidayatullah, Jakarta: Djambatan, hlm. 969
- Antonio, Muhammad Safi'i, 2000. *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, Bank Indonesia, Jakarta
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka. Cipta. Jakarta. Budi Santoso, Purbayu. 2005.
- As'ad, Moh., 1991. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta: Liberty

- Asnawi, Sahlan, 1999. *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Pusorafin. Jakarta
- Asy-Syahrastani, Muhammad bin Abd al-Karim bin Abi Bakr Ahmad, 1997. *Al-Milal wa an-Nihal*, Dar al-Fikr, Beirut, cet. I, 1417 H./1997 M., hlm. 94
- Asy-Syahrastani, Muhammad Abd al-Karim bin Abi Bakr Ahmad, 1934. *Nihayat al-Iqdam fi 'Ilm al-Kalam*, diedit oleh Alfred Guillaume, Oxford University Press, London, hlm. 481.
- Azwar, Syaifuddin. 2000. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6): 1173-1182.
- Bass, B. M., 1960. *Leadership, Psychology and Organizational Behavior*. New York: Harper and Brothers
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1994, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Baswir, 2009. <http://managementwascool.blogspot.com/2009/05/analisa-sebab-krisis-keuangan-amerika.html>
- Baron, R. A., & Byrne, D. (1994). *Social psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Batinggi, Ahmad, 1999. *Manajerial Pelayanan Umum*. Universitas Terbuka, Jakarta
- Beekun, Rafik dan Badawi, Jamil . 1999. *The Leadership Process in Islam*. Article partly based on the book *Leadership: An Islamic Perspective*
- Berry, Leonard L. & A. Parasuraman, 1991, *Marketing Service, Competing Through Quality*, New York : the Free Press

- Blackorby, C., and Donaldson D., 1987. *Welfare Rations and Distributionally Sensitive Cost-Benefit Analysis*. Journal of Public Economics.
- Blanchflower, D.G., Oswald, A.J., and Sanfey P., 1996. Wages, "Profits, and Rent Sharing". *The Quarterly Journal of Economics*. Vol CXI, No.1
- Boisard, Masrcel A. 1980. *Humanisme dalam Islam*. Edisi Indonesia terjemahan Prof. Dr. H.M. Rasjidi. Jakarta: Bulan Bintang.
- Burns, J.M., 1978, *Leadership*, Harper and Row, New York.
- Burns, P M and Holden,A.1995. *Tourism: a New Perspective*, Prestice Hall International (UK) Limited, Hemel Hempstead.
- Carbonell, AF., 2002. *Subjective Questions to Measure Welfare and Well-Being*. Discussion paper. Tinbergen Institute. Amsterdam.
- Cooper, Donald R., and Emory C., William. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*. 5th Ed. Erlangga.Jakarta
- Chapra, M. Umar. 2000. *Islam dan Tantangan Ekonomi* , terj. Ikhwan Abidin, Jakarta : Gema Insani Press
- Choudhury, MA., 1991. *Social Choice in an Islamic Economic Framework*.
- Christofides LN and A J Oswald, 1992. Real Wage Determination and Rent-Sharing in Collective Bargaining Agreement *Quarterly Journal of Economics Vol. 107* No3: 985-1002.
- Dessler, G. 1988, *Managing Organizations in An Era Change*, The Dryden Press.
- Dickens WT and LF Katz 1987. Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics Dalam K Lang dan JS Leonard (eds). Unemployment and The Structure of Labor Markets Basil Blackwell Inc New York
- Djazuli, A. 2003. *Fiqh Siyasa: Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syariah*, Jakarta: Kencana.
- Dongoran, Jonsan, 1987. *Pengukuran dan Perskalaan*. Salatiga. Fakultas Ekonomi Univ. Kristen Satyawacana.

- Elliot, Robert F 1991. *Labor Economics: A Comparative Text* : McGraw-Hill
London- New York
- Esposito, John, L., 1993, *Islam dan Pembaharuan: Ensiklopedi Masalah-Masalah*, Jakarta, Rajawali Press.
- Ferdinand, Augusty T, 2000, *Strategy Pathways Toward Sustainable Competitive Advantage*; Soutern Cross, Lismore, Australia, Unpublished DBA Tesis.
- Fletcher, R. 1999. *Ramie: The Different Bast Fibre Crop*. Australian New Crops Newsletter. <http://www.newcrops.uq.edu.au/newslett>
- Fiedler, Fred E. and Charmer, Martin M. 1974. *Leadership and Effective Management*. Glenview Illionis: Scott, Foresman and Company.
- Fields J. and E.N. Wolff. 1995. *Interindustry Wage Differentials and Gender Wage Gap Industrial and Labor Relations Review* Vol49 No1: 105-120
- Fuady, Munir. 2000. *Hukum Bisnis Dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Garaudy, Roger. 1981. *Promesses de l'Islam*. Paris: Editions de Seuil.
- Gasperz, Vincent, 2002. *Total Quality Management*, Jakarta:Airlangga
- Ghellab, Y., 1998. *Minimum Wages and Youth Unemployment Employment and Training Papers* No 26 International Labor Organization
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 3. Undip Press. Semarang
- Gibb, H.A.R. & J.H. Kramers (Eds.), 1961. *Shorter Encyclopedia of Islam*, E.J. Brill, Leiden. 1961, hlm. 246.
- Giddens, Anthony, 1997. *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, Cambridge Polity Press
- Greenberg, J. 1996. *The Quest for Justice*. Sage, London.

- Griffin, Ricky, W., and Ronald J. Ebert, 1996, *Business*, 4th edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri, 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Gema Insani. Jakarta.
- Hair, Joseph F. et al. 1998. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Halpin, A.W., 1957. *Manual for Leader Behavior Description Questionnaire*. Columbus. OH : Bureau of Educational Research. Ohio State University.
- Hanafiah, M. Jusuf, dkk, 1994. *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi*, Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri
- Harris, Lynette., 2002. Achieving a Balance in Human Resourcing between Employee Rights and Care for the Individual. *Business and Professional Ethic Journal*, 21(2), 45-60.
- Hasibuan, Malayu, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hater, J.J. and Bass, B., 1988. Supervisor Evaluation and Subordinates Perception of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*.
- Haq, Hamka, 2007. *Al-Syathibi Aspek Teologis Konsep Mashlahah Dalam Kitab al-Muwafaqat*. Jakarta : Erlangga.
- Hencley, S.P. 1973. *Situasional Behavioral Approach to the Study of Educational Leadership* , in LC Cunningham and W.J. Gephart (eds), *Leadership : The Science and Art Today*, Peacock Publisher. Itaska
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G., 1987. *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. Third Edition. Random House. New York.
- Hughes, R.L (et.al.). 1999, *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. Boston: Irwin/McGraw-Hill.

- Islam, I., and Nazara, 2000. *Estimating Employment Elasticity for the Indonesian Economy, Technical Note on the Indonesian Labour Market*. International Labour Office
- Jewell.L.N, Siegall Marc, 1990. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Arcan, Jakarta
- Junaidi, Wawan, 2010. <http://wawan-junaidi.blogspot.com/2010/02/model-pemimpin-yang-efektif-model-of.html>
- Kapteyn, A. and Alessie R., 1988. "Preference Formation, Incomes and the Distribution of Welfare", *Journal Behavior Economics*, 17, pp.77-96
- Khadduri, Majid, 1984. *The Islamic Concept of Justice* (Baltimore, Johns Hopkins, 1984); and Munawar Iqbal, ed., *Distributive Justice and Need Fulfillment in an Islamic Economy* (Leicester, U.K.: The Islamic Foundation, 1988).
- Khan, M. Fahim 1989. *Financial Modernization in 21st Century and Challenge for Islamic Banking*, International Journal of Islamic Financial Services, Volume 1, Number 3, Oct-Dec.
- Khaldun, Ibn, 2000. *Muqaddimah*. Alih bahasa Ahmadie Thaha. Pustaka Firdaus Jakarta
- Khayyath, Yusuf dan Mir'astily Nadin, 1988. "Al-Mudhatalihat al-Ilmiyah wa al-Fanniyyah," dalam *Lisān al-Arab al-Muhith*, karya Ibnu Mandzur. Lebanon: Dār Lisān al-'Arab
- Koontz, Harold, O'Donnell, Cyril & Weihrich, Heinz. 1986. *Manajemen*. Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutauruk. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kotler, John, P. dan James L. Heskett. 1994. *Corporate Culture and Performce: Dampak budaya perusahaan terhadap kinerja* Prenthallindo. Jakarta.
- Kreps, D.M. 1990. *A Course In Microeconomic Theory*. Princeton University Press, Princeton
- Krueger, A.B. and L.H. Summers. 1987. *Reflection on The Inter-Industry WageStructure* Dalam K Lang dan JS Leonard (eds)

Unemployment and The Structure of Labor Market Basil Blackwell Inc New York

- Krueger, A.B. 1988 *Efficiency Wages and Inter-Industry Structure* *Econometrica* Vol.56 No. 2: 259-293
- Leibenstein, H. 1963. *The Theory of Underemployment in Densely Populated Backward Areas* Dalam GA Akerlof and JL Yellen (eds) 1987. *Efficiency Wage Models of The Labor Market* Cambridge University Press Cambridge
- Lambton, Ann K.S., 1981, *State and Government in Medieval Islam*, Oxford University Press, Londong, hlm. 15
- Loucks, William N. & , J. Weldon Hoot, 1938. *Comparative Economic Systems*. Pp xiii. 838. New York : Harper and Brother.
- Ma'luf, Loes, 1987. *al-Munjid fi al-Lugah wa al-a'lam*. Beirut: Dar al-Masyriq
- Mannan, Abdul, 1997. *Islamic Economics, Theory and Practice*, diterjemahkan oleh.M. Nastangin. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Dana Bahakti Wakaf, Yogyakarta, hal. 281
- Marshall, Sheila., Adams, Gerald., & Ryan, Bruce A., 2001. *Distributive Justice Reasoning in Families with Adolescent*. *Journal of Family Issues*, 22(1), 107-123.
- McCafferty, S. 1990. *Macroeconomics Theory*. Harper & Row Pubh New York
- Mas'udi, Masdar Farid. 1991. *Agama Keadilan Risalah Zakat (Pajak) dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Firdaus.
- Mas'ud, Muhammad Khalid. 2000. *Filsafat Hukum Islam dan Perubahan Sosial*, terjemahan oleh Yudian W. Asmin, Surabaya: Al Ikhlas.
- Masi, Ralph. J., Cooke, Robert A., 2000. *Effect of Transformational Leadership on Subordinate Motivation, Empowering Norms and Organizational Productivity*. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8, 1, 16-47, November, 27, 2007.
- Mihardjo, Maryam. 2000. *Peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi Menghadapi Millenium III*. *Jurnal Ilmu Pariwisata* Vol. 4, No. 3, Mei 2000

- Mowfort, M dan Munt, I.1998. *Tourism and Sustainability: New Tourism in the Third World*. Routledge, London
- Nasution, Harun,1985. *Islam Ditinjau Dari Berbagai Aspeknya*, Jilid II, UI-Press, Jakarta, hlm. 31. Lihat juga Ensiklopedi Islam, IAIN Syarif Hidayatullah (Tim Penyusun), Djambatan, Jakarta, hlm. 507
- Nawawi, Hadari dan Hadari, Martini. 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajahmada Universitiy Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1997. Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku, AndiOffset, Yogyakarta
- Nowack, Kenneth, 2004. *Does Leadership Practise Affect a Phsicologically Healty Workplace*, Working Paper, Consulting Tool Inc
- Poon, Aulina.1993. *Tourism, Tecnology & Competitive Strategies*, CAB Internasional
- Pollack, RA and Wales, T.J., 1979. *Welfare Comparisons and Equivalence Scales*. American Economic Review.
- Prabowo, 2005. "Analisis Kinerja Perusahaan Publik Bidang Industri Kertas & Pulp Dengan Konsep "Economic Value Added" Studi Kasus: PT Indah Kiat Pulp & Papers, Proceeding Forum Komunikasi Penelitian Manajemen di Indonesia 1995, Studio Manajemen Jurusan Teknik Industri ITB
- Pugel,T.A.1980. Profitability Concentration and The Interindustry Variation in Wages *The Review of Economics and Statistics* Vol. 62 No2: 248-253.
- Purwanto, Heri, 1998. *Pengantar Perilaku Manusia untuk Keperawatan*. EGC. Jakarta
- Purwanto, M. Ngalim. 1997. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Qardhawi, Yusuf. 1997. *Daurul Qiyam wa al-Akhlak fi al-Iqtishad al-Islami* (Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam), terj. Didin Hafidhuddin dkk., Jakarta, Robbani Press

- _____ 2001, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husin, Jakarta: Gema Insani Press
- Rahardjo, Dawam, 2002. *Sejarah Ekonomi Islam*, The International Institute of Islamic Thought, Jakarta, Indonesia
- Rahman, Yahia Abdul. 1999, *Islamic Instruments for Managing Liquidity*, International Journal of Islamic Financial Services, Volume 1, Number 1, Apr-Jun
- Ravallion, M. and Lokshin, M. .2000. *Subjective Economic Welfare*, Development Research Group, World Bank
- Rawls, John, 1971. *A Theory of Justice*, edisi revisi, Cambridge, Belknap Press,
- Ridha, Muhammad Rasyid. 1341 H. *Al Khilafat au al-Imamat al 'Uzhma*. Al Qahirat : Al-Manar.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo,
- Robbins, Stephen P, 2000. *Managing Today*, 2nd, Edition, New Jersey, Prentice Hall Inc
- Robertson, P. J., Roberts, D. R., and Porras, J. I., "Dynamics of Planned Organizational Change: Assessing Empirical Support for a Theoretical Model," *Academy of Management Journal* (Juni 1993).
- Romadlon al Buti. Muhammad Said, 1992. *Dhowabit al Mashlahah fi al Syariah al Islamiyah*, Beirut: Dar al Muttahidah
- Rorty, Richard, 1989. *Contingency, Irony, and Solidarity*, Cambridge, Cambridge University Press
- Sholeh, Maimun. 1985. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah : Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. <http://staf.uny.ac.id>
- Salamah, 'Abd al-Rahim bin. 1987. *Al-Siyasat al-Maliyah fi'l Islam al-Manhal* 48 (No. 407)
- Salim, Muin, 1989. *Konsepsi Kekuasaan Politik dalam Al-Qur'an*. *Disertasi*. Program Pascasarjana IAIN Syarif Hidayatullah. Jakarta

- Saragih, Sebastian, dkk. 2007. *Kerangka Penghidupan Berkelanjutan*. Jakarta
- Sarros, J.C. and Butchatsky, O., 1996. *Leadership. Australia's Top CEOs : Finding Out What Makes Them the Best*. Harper Business. Sydney.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Sen, Amartya. 1998. *Social Choice, Welfare Distribution and Poverty*, Trinity College, Cambridge, United Kingdom..
- Sekaran, U. 2000, *Research Methods For Business; A Skill Building Approach, 3rd edition*, New York, John Wiley & Sons Inc.
- Setiadji, Bambang, 2002. Wage Differential in Indonesian Manufacturing Industries. *Jurnal Ekonomi Malaysia*. Vol. 36 p. 81-98
- Setiadji, Bambang, 2002. *Upah Antar Industri di Indonesia* . Cetakan Pertama, Muhammadiyah University Press.
- Shapiro, C, and J.E. Stiglitz, 1984. Equilibrium Unemployment as a Workers Discipline Device American *Economic Review* Vol. 74 No3 : 434-444.
- Siagian, Sondang P. 2000, *Manajemen sumberdaya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendy, 1995. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES, Cetakan ke-1 Edisi Revisi.
- Slichter SH. 1950. *Notes on The Structure of Wages The Review of Economics and Statistics* Vol 32 No1: 80-91.
- Solimun, Nurjannah, Adji Ahmad Rinaldo, 2006. "Pemodelan Persamaan Struktural : Pendekatan PLS dan SEM". *Modul Pelatihan Aplikasi Software Smart PLS dan AMOS*. Fakultas MIPA dan Program Pascasarjana. Universitas Brawijaya Malang.
- Steers, Richard M., 1985. *Efektivitas Organisasi*. (Alih Basa M. Yamin). Jakarta. Erlangga.

- Stiglitz, J.E. 1974. Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDCs The Labor Turnover Model *Quarterly Journal of Economics* Vol 88:194-227
- Stogdill, R.M. (1974), *Handbook of Leadership, A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press. 35. Sulistyani, A.T. (2004) Memahami Good
- Stoner, Jamer A.F. and Sindoro, A. 1996. Manajemen. Jakarta: Prenhallindo
- Suardi, R., 2003. *Sistem Manajemen Mutu ISO 9000:2000, Penerapannya untuk Mencapai TQM*. PPM. Jakarta
- Sudrajat, akhmad. 2008. *Teori-Teori Motivasi*
<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>
- Sugiyono. 2001. *Statistik Nonparametrik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardja, Ahmad, 1955. *Piagam Madinah dan UUD 1945*, Jakarta: UI Press, hlm. 11
- Suryabrata, Sumadi. 1994. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Rajawali Press
- Terry, George. R., 1960 *The Principles of Management*, Third Edition, Homewood Illinois: Richard Irwin
- Thornhill, Adrian., and Saunders, Mark N. K., 2003. Exploring Employees' Reactions To Strategic Change Over Time: The Utilization of an Organizational Justice Perspective. *Journal of Management*, 11(1), 66-84.
- Tjahyono, Heru Kurnianto, 2008. Pengaruh Keadilan Keorganisasian Pada Kepuasan Individu, dan Komitmen Keorganisasian Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderator. Disertasi Doktor Psikologi Industri, dan Organisasi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta
- Tohyar, Huzni, 2009. *Konsep Kepemilikan Negara Menurut Mutakallimin*, Tajdid : Jurnal Ilmu-Ilmu Agama Islam dan Kebudayaan, Ciamis. Jawa Barat.

- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-6. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Van Praag, B.M.S., 1968. *Individual Welfare Functions and Consumer Behavior: A Theory Rational Irrationality*. Amsterdam : North Holland Publishing Company.
- Wirawan, 2002. *Kapita Selekta : Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Yayasan Bangu Indonesia dan Uhamka Press. Jakarta
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yamit, Zulian. 2004. *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Yammarino, F.J. and Bass, B.M., 1990. *Longterm Forecasting of Transformational Leadership and its Effect Among Naval Officers : Some Preliminary Findings* in K.E. Clark and M.B. Clark (eds). *Measures of Leadership*. Leadership Library of Amerika. West Orange.
- Yousef, Darwish. 1998. "Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment". *International Journal of Manpower*, 19(3): 1-13.
- Yukl, Garry. 1994. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, terj. Jusuf Udaya, Prehalindo, Jakarta.
- Yusdani, 2004. at-Tufi dan Teorinya tentang Maslahat, *Makalah* disampaikan pada acara bedah metodologi kitab kuning seri ushul fikih humanis, UII selasa 7 September 2004
- Zadjuli, Suroso Imam, 1999. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam* , Surabaya: FE Univwesitas Airlangga
- _____, 2007. *Reformasi Ilmu Pengetahuan Dan Perspektif Ekonomi Islam Di Indonesia*. Makalah Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam Univ. Airlangga Surabaya.
- _____, 2008. *SIZ Model Analisis Pembangunan dan Kemiskinan di Indonesia* Doktor Ilmu Ekonomi Islam. Univ. Airlangga Surabaya

_____, 2009. "Sistim Pendidikan dan Ekonomi Islam Sebagai Solusi Meniadakan Kemiskinan dan Ketidakadilan dalam Rangka Membangun Masyarakat Madhani Secara Kafah". *Makalah* pada Semiloka Ekonomi Islam Sebagai Sistem Pendidikan Ilmu Ekonomi di Indonesia di Auditorium Moh. Djazman UMS - Surakarta

Zallum, Abdul Qadim. 1983. *Al Amwal fi Daulatil Khilafah*. Darul Ilmi lil Malayin. Beirut. cetakan I,

Zuhaili, Wahbah 1986. *Ushul Fiqh Islamy*, Damaskus: Dar al Fikr