ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. SHAHIBUNA SABILA SALAM DALAM PENYELENGGARAAN IBADAH UMRAH BERDASARKAN PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARI'AH

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Jurusan S1 Manajemen Haji dan Umrah

Oleh:

RAFIKA KOMALA
NIM: 3621034

JURUSAN MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK
BUKITTINGGI
TAHUN AJARAN 2024M/1445H

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rafika Komala

NIM : 3621034

Jurusan : Manajemen Haji dan Umrah

Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Penyelenggaraan Ibadah Umrah Berdasarkan Perspektif Manajemen Syari'ah

Menyatakan dengan sesungguhnya karya ilmiah (skripsi/tugas akhir) dengan judul di atas adalah benar karya penulis. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripst ini bukan karya sendiri. Maka penulis bersedia diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis dicopot sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian surat penatanabeat longan sesanggohaya untuk dipergunakan sebagaimana mesinya.

Bukitting, 06 Februari 2025

Yang menyatakan

Rafika Komala

NIM. 3621034

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi vang begudul " **Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Penyelenggaraan Ibadah Umrah Berdasarkan Perspektif Manajemen Syari'ah"** vang disusun oleh **Rafika Komala, NIM 3621034** telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetunn untuk di Munaqasahkan pada Program Studi Manajemen Haji dan Umrah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FFBI) Universitas Islam Negri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Dengan demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, 06 Februari 2025

Jon Kenedi S.E., MM

NIP. 197004242009011002

ABSTRAK

Skripsi dengan judul **Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Penyelenggaraan Ibadah Umrah Berdasarkan Perspektif Manajemen Syari'ah**. Disusun oleh **Rafika Komala NIM 3621034**. Program Studi strata-1 (SI) Manajemen Haji dan Umrah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi. Penelitian ini dilatarbelakangi karena terdapat beberapa indikaor kinerja karywan dan fungsi-fungsi manajemen syari'ah yang belum efektif dilakukan pada PT. Shahibuna Sabila Salam.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan ibadah umrah berdasarkan perspektif manajemen syari'ah.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan ibadah umrah berdasarkan perspektif manajemen syari'ah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Informan penelitian adalah pimpinan dan 4 staf karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasilnya menunjukkan bahwa PT. Shahibuna Sabila Salam menerapkan manajemen syariah berbasis kekeluargaan, kemandirian karyawan cukup baik,, motivasi diberikan melalui pemahaman akan peran penting mereka, dan kepemimpinan berbasis evaluasi rutin terus diupayakan untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Namun pada pengimplemenasiannya perusahaan masih perlu melakukan sedikit evaluasi terkait indikator kinerja dan fungsi-fungsi manajemen.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Manajemen Syari'ah

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya-Nya baik berupa kesehatan, kelancaran, serta kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Penyelenggaraan Ibadah Umrah Berdasarkan Perspektif Manajemen Syari'ah"** ini dengan baik.

Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mencerahkan peradaban dunia ke arah yang lebih baik seperti yang dirasakan pada saat sekarang ini. Dan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis ayahanda Alm.**Rinaldi** dan ibunda **Nur'aiti** yang telah mencurahkan seluruh cinta, restu, dorongan, serta do'a yang tak henti-hentinya dalam penulisan skripsi ini.

Adapun skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi (SE) dalam progaram studi Manajemen Haji dan Umrah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami berbagai macam halangan dan rintangan yang terjadi pada saat penulisan skripsi. Namun berkat bantuan yang diberikan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan dari beberapa pihak penulis dapat

menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu **Prof. Dr. Ridha Ahida, M.HUM** selaku Rektor, dan wakil Rektor di Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
2. Ibu **Dr. Hesi Eka Puteri, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
3. Ibu **Habibatur Ridha, SE, MM** selaku Ketua Program Studi Manajemen Haji dan Umrah yang selalu mengayomi, memberikan arahan, membimbing, mengajarkan dan mempermudah semua urusan penulis dalam bidang akademik.
4. Ibu **Wika Santi Dwi Rahayu, M.Si** selaku Dosen Pembimbing Akadamik yang telah membimbing dari awal proses perkuliahan hingga semester akhir.
5. Bapak **Jon Kenedi, SE., ME** selaku Dosen Pembimbing Skirpsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatiannya dalam memberikan arahan serta bimbingan dari awal penulisan skripsi hingga selesai.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan dan mempermudah dalam menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi ini.
7. Kepada keluarga besar **PT. Shahibuna Sabila Salam** yang telah bersedia memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberi informasi yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Untuk adik **Assyarif Akbar**, **Ihsania Adila**, **Yudha Aziz**, **Rivatul Azizah**, **Asyraf Asshiddiqi**, **Rahmatul Husna** dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi kepada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Haji dan Umrah angkatan 2021 khususnya kelas B yang telah berjuang dari awal kuliah sampai menyelesaikan penelitian ini yang selalu memberikan support serta pengetahuan bagi penulis.
10. Teman saya **Ahmad Dodi**, **Elsy Hummaira**, **Vigia Enjelita Putri**, **Ilhami Aly**a, dan **Mira Santika** yang telah memberikan semangat, dukungan dan menghibur penulis selama penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

Bukittinggi, 07 Februari 2024

Penulis,

Rafika Komala

NIM. 3621034

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah proses yang diperlukan untuk mengatur segala hal dengan baik agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, manajemen memiliki peran penting dalam kehidupan sehari-hari, karena dengan manajemen, kita dapat mengatur setiap kegiatan agar lebih terstruktur dan optimal. Tanpa manajemen, aktivitas kita sehari-hari akan menjadi tidak teratur.[1] Dalam manajemen konvensional, perilaku dan praktik sering kali tidak terhubung atau bahkan terpisah dari nilai-nilai tauhid. Mereka yang menjalankan manajemen konvensional cenderung merasa diawasi hanya oleh pemimpin atau atasan saja, tanpa adanya kesadaran bahwa pengawasan sejati berasal dari Tuhan. Di sisi lain, dalam manajemen syariah, setiap aktivitas berusaha diarahkan sebagai amal saleh yang memiliki nilai kekal. Amal saleh di sini tidak hanya berarti "perbuatan baik" seperti pemahaman umum, tetapi merupakan tindakan baik yang didasarkan pada iman.[2]

Sebagai agama yang sempurna, Islam mendorong pemeluknya untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik dan sempurna. Untuk mencapai hasil yang sempurna, pekerjaan tersebut harus dilakukan dengan rapi, benar, teratur, dan terarah, dengan tujuan dan langkah yang jelas serta landasan yang kokoh.

[1] Asiva Noor Rachmayani, *"Pentingnya Peran Manajemen yang Baik Bagi Wirausaha,"* 2015, hlm. 1.

[2] D. Hafidhuddin, "*Manajemen Syariah Dalam Praktik,*" 2003, 5–6.

Dalam Islam, manajemen dalam arti pengaturan segala sesuatu agar berjalan baik, tepat, dan tuntas adalah hal yang disyariatkan. Bila seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan Islam, maka ia telah menerapkan manajemen syariah.

Syariah berasal dari kata *syara'* (شرع) yang berarti hukum atau aturan. Menurut Drs. Ahsin W. Al-Hafidz, syariah mengacu pada peraturan atau undang-undang yang ditetapkan oleh Allah bagi hamba-Nya, sebagaimana termuat dalam Al-Quran dan dijelaskan oleh Rasulullah SAW. Manajemen adalah bagian dari syariat Islam. Dalam Islam, umat dianjurkan untuk mengerjakan segala sesuatu secara tertib dan teratur. Dalam manajemen syariah, setiap aktivitas diupayakan menjadi amal saleh yang bernilai kekal.[3]

PT. Shahibuna Sabila Salam, atau yang lebih dikenal dengan Shahibuna Mihrab Haramain, adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perjalanan Umrah, berdiri pada 01 Oktober 2022 di Jl. Soekarno Hatta No. 13, Manggis Ganting, Kec. Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat. Perusahaan ini hadir untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para Calon Jamaah Umrah, dengan memfokuskan diri pada persiapan ibadah dan pembekalan ilmu serta ketakwaan sebelum keberangkatan ke Tanah Suci. Sebagai bagian dari komitmennya, PT. Shahibuna Sabila Salam menjalankan manajemen yang

[3] Ralph Adolph, "KONSEP UMUM MANAJEMEN SYARI'AH DAN KOMPENSASI," 2016, 17.

berlandaskan prinsip syari'ah, yaitu menerapkan ajaran Al-Qur'an dan Sunnah dalam seluruh aspek operasional perusahaan.

Sebagai perusahaan yang mengutamakan standar tinggi dalam ibadah, PT. Shahibuna Sabila Salam bertekad untuk menjadi biro perjalanan Umrah yang dapat memberikan pelayanan berkualitas dengan dukungan tenaga kerja profesional, untuk memenuhi kebutuhan ibadah calon jamaah secara optimal. Dalam menjalankan visi ini, perusahaan berfokus pada pembinaan dan penyediaan layanan yang sesuai dengan ajaran Islam. Selain itu, perusahaan menerapkan misi yang mencakup prinsip-prinsip Islam, profesionalisme dalam pengelolaan keuangan, serta pelayanan pelanggan dengan penuh keikhlasan dan hati yang senang.

Praktek manajemen syari'ah di PT. Shahibuna Sabila Salam tidak hanya terbatas pada layanan ibadah, tetapi juga meliputi pengelolaan SDM dan sistem operasional yang berdasarkan nilai-nilai *Siddiq* (jujur), *Amanah* (terpercaya), *Fathanah* (cerdas), dan *Tabligh* (komunikatif). Hal ini diharapkan dapat menjamin kualitas pelayanan yang prima, terutama bagi jamaah yang akan menunaikan ibadah ke Tanah Suci. Namun, dalam penerapannya, beberapa aspek manajemen perusahaan masih menemui kendala yang mempengaruhi efektivitas kinerja dan pencapaian target perusahaan.

Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah pada bagian pemasaran dan promosi. PT. Shahibuna Sabila Salam melakukan promosi melalui berbagai media seperti brosur, media sosial (WhatsApp, Instagram, TikTok), serta

melalui kegiatan dakwah. Namun, berdasarkan wawancara dengan salah satu staf, Ibu Yosi, yang dilakukan pada 31 Oktober 2024, terdapat pembagian tugas yang kurang efisien di mana setiap staf diwajibkan membagikan brosur satu hingga dua kali per minggu, meskipun tugas tersebut seharusnya menjadi tanggung jawab bagian pemasaran. Ibu Yosi yang bertugas di bagian keuangan juga diberikan tugas tambahan untuk melayani dan mendampingi jamaah dalam pengurusan paspor di kantor imigrasi. Kondisi ini menunjukkan adanya pengorganisasian kerja yang kurang terstruktur, yang berpotensi mengurangi produktivitas pegawai di bidang tugas utama mereka. Informasi tentang jumlah karyawan perusahaan PT. Shahibuna Sabila Salam dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1.

Susunan struktur organsasi perusahaan PT. Shahibuna Sabila Salam.

No	Nama	Jabatan	Jumlah
1	Alfitri Roza	Komisaris	1
2	Andy Saputra, S. HI	Direkur	1
3	Yosi Murnika, S.E	Keuangan	1
4	Fitriani	Administrasi	1
5	Wahid	Marketing	1
6	Rian Pesona Arsy Isran	Tour Leader	1
7	Riky Prayudhi, S.H, M. Pd	Muthowif	1
8	Erni Syam, A. Md	Bag. Umum	1
9	Zul Padli, S. Sos	Ticketing	1
10	Luthfi, S.P	Tour Guide	1

Sumber : Data jumlah Karyawan perusahaan PT. Shahibuna Sabila Salam.

PT. Shahibuna Sabila Salam saat ini memiliki satu unit komputer dan dua unit laptop yang dapat digunakan oleh staf. Namun, jumlah staf yang memerlukan akses ke laptop mencapai sekitar empat orang. Berdasarkan pengamatan penulis selama magang di perusahaan ini, sering kali beberapa staf harus menggunakan laptop secara bersamaan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang mendesak. Dengan terbatasnya jumlah perangkat laptop yang tersedia, staf terpaksa harus bergantian dalam menggunakannya. Hal ini dapat mempengaruhi efisiensi kerja, terutama ketika pekerjaan yang membutuhkan laptop harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Situasi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara jumlah perangkat yang tersedia dengan kebutuhan operasional yang ada, yang memerlukan perhatian lebih dalam penyediaan perangkat yang cukup untuk menunjang kelancaran kegiatan kerja di perusahaan.

Dalam aspek manajemen stok, PT. Shahibuna Sabila Salam berencana untuk menyediakan stok perlengkapan Umrah seperti kain ihram, kain batik, dan koper bagi calon jamaah sebanyak 50 pcs setiap perlengkapan. Namun, pada kenyataannya, perusahaan mengalami kesulitan dalam memenuhi target stok ini. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Meisa, salah satu pemilik perusahaan, pada 02 Oktober 2024 ditemukan bahwa pembelian kain batik seragam bagi jamaah dilakukan secara bertahap dan terbatas, tanpa ada perencanaan stok yang matang. Akibatnya, bisa saja terjadi ketidakseragaman motif kain batik yang digunakan, sehingga menimbulkan kesan kurang

terorganisir dan tidak konsisten. Hal ini menandakan perlunya perbaikan dalam perencanaan dan pengawasan stok agar kinerja operasional lebih efisien dan sesuai dengan kebutuhan jamaah.

Selain itu, tantangan juga muncul dalam menghadapi jamaah yang mayoritas berusia lanjut. Berdasarkan pengakuan Ibu Yosi, yang bertugas mendampingi jamaah lansia pada keberangkatan bulan Juli 2024, banyak di antara jamaah lansia yang kurang pandai baca-tulis, sehingga membutuhkan pengawasan lebih ketat selama pelaksanaan ibadah. Ketidaksiapan dan kurangnya pendampingan bagi jamaah ini bahkan menyebabkan salah satu jamaah tersesat, yang berpotensi menurunkan citra perusahaan. Kasus ini menunjukkan pentingnya perhatian ekstra dan strategi manajemen risiko yang baik untuk memastikan keselamatan dan kenyamanan jamaah selama perjalanan. Informasi tentang umur jamaah dan jumlah jamaah dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2.

Jumlah jamaah dan umur jamaah PT. Shahibuna Sabila Salam menurut tahun 2023-2024.

No	Tahun	Umur	Jumlah jamaah
1	2023	0-30 Tahun	10
		31-60 Tahun	67
		60 >	151
	Jumlah		**228**
2	2024	0-30 Tahun	13
		31-60 Tahun	107
		60>	192
	Jumlah		**312**

Jumlah keseluruhan	**540**

Sumber : Data Umur dan Jumlah Jamaah PT. Shahibuna Sabila Salam, tahun 2023-2024.

Berdasarkan kendala-kendala yang telah diidentifikasi, dapat disimpulkan bahwa manajemen syari'ah yang diterapkan PT. Shahibuna Sabila Salam masih memerlukan pembenahan dalam beberapa aspek agar dapat meningkatkan efektivitas operasional dan kinerja perusahaan. Penerapan prinsip-prinsip syari'ah seperti *Siddiq, Amanah, Fathanah, dan Tabligh* harus diintegrasikan dengan strategi manajemen yang lebih terstruktur dan efisien, sehingga tidak hanya memberikan pelayanan berkualitas kepada jamaah, tetapi juga meningkatkan kepuasan jamaah dan memperkuat citra perusahaan sebagai biro perjalanan umrah yang amanah dan profesional.

Sebagai perusahaan yang mengutamakan standar tinggi dalam ibadah, PT. Shahibuna Sabila Salam bertekad untuk menjadi biro perjalanan Umrah yang dapat memberikan pelayanan berkualitas dengan dukungan tenaga kerja profesional, untuk memenuhi kebutuhan ibadah calon jamaah secara optimal. Dalam menjalankan visi ini, perusahaan berfokus pada pembinaan dan penyediaan layanan yang sesuai dengan ajaran Islam. Selain itu, perusahaan menerapkan misi yang mencakup prinsip-prinsip Islam, profesionalisme dalam pengelolaan keuangan, serta pelayanan pelanggan dengan penuh keikhlasan dan hati yang senang.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis tertarik untuk mencari tahu dan menganalisis efektifitas manajemen yang ada pada suatu perusahaan. Maka

Penulis mmutuskan untuk menulis skripsi dengan judul **"Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Penyelenggaraan Ibadah Umrah Berdasarkan Perspektif Manajemen Syari'ah."**

B. Identifkasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu sebaga berikut :

1. Tidak adanya perencanaan yang matang dalam pengelolaan stok perlengkapan Calon Jamaah Umrah.
2. Ketidakcocokan tugas yang diberikan pimpinan dengan jabatan daripada staf/karyawan.
3. Terbatasnya jumlah perlengkapan seperti komputer atau laptop dan lain-lain di kantor.

C. Batasan Masalah

Karena ruang lingkup masalah yang akan dibicarakan sangat besar, maka perlu dibatasi agar pembahasan tidak terlalu luas. Oleh karena itu, Peneliti memfokuskan masalah yang akan dibahas pada Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Penyelenggaraan Ibadah Umrah Berdasarkan Perspektif Manajemen Syari'ah.

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah Bagaimana kinerja Karyawan PT.

Shahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan ibadah umrah berdasarkan perspektif manajemen syari'ah?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka terdapat tujuan dan kegunaan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

   Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka didapatkan tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan ibadah umrah berdasarkan perspektif manajemen syari'ah.

2. Kegunaan Penelitian

   a) Salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada prodi Manajemen Haji dan Umrah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Bukittinggi.

   b) Memperluas pengetahuan dan wawasan kita mengenai analisis praktek manajemen syari'ah dan kaitannya dengan kinerja dalam penyelengaraan ibadah umrah.

   c) Memberkan masukkan kepada PT. Shahibuna Sabila Salam untuk meningkatkan kinerja.

F. Penjelasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman tentang judul, dan memudahkan pemahaman peembaca, maka Penulis akan menjelaskan beberapa istilah penting di antaranya :

Kinerja : Kinerja adalah aspek yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dari seluruh manajemen, baik dalam organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan mencerminkan bentuk tanggung jawab mereka terhadap organisasi dan masyarakat.[4]

Manajemen Syari'ah : Manajemen Syari'ah adalah pendekatan pengelolaan yang bertujuan mencapai hasil optimal dengan tujuan utama meraih keridhaan Allah SWT.[5]

Ibadah Umrah : Ibadah Umrah, secara bahasa berarti 'ziarah'. Sementara itu, dalam istilah syara', umrah didefinisikan sebagai kegiatan mengunjungi Ka'bah, melakukan tawaf di sekelilingnya, bersa'i antara bukit Shafa dan Marwah, serta mencukur atau memotong rambut sesuai aturan tertentu. Ibadah ini dapat

[4] https://upp.ac.id/blog/pengertian-dan-definisi-k3-keselamatan. Di akses 13 Novmber 2024.

[5] Fatkhur Rohman Albanjari and Ahmad Iqbal Tanjung, *"Konsep Manajemen Syariah Dalam Menghadapi Tantangan Generasi Millennial," At-Tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam* 5, no. 2 (2019): hlm. 299–300, https://doi.org/10.24952/tijaroh.v5i2.1848.

dilakukan kapan saja sepanjang tahun.[6]

[6] Muhammad Noor, *"Haji Dan Umrah," Jurnal Humaniora Teknologi* 4, no. 1 (2018): hlm. 2, https://doi.org/10.34128/jht.v4i1.42.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara, kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[7] Menurut Payaman, kinerja mengacu pada tingkat pencapaian suatu tugas tertentu, sedangkan dalam konteks perusahaan, kinerja mencerminkan pencapaian hasil dalam upaya mencapai tujuan perusahaan[8].Hariandja menambahkan bahwa kinerja adalah hasil atau perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.[9]

Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, sumber daya manusia adalah faktor utama. Meskipun perencanaan telah disusun dengan rapi, apabila pelaksana tidak memiliki

---

[7] Hendra Hendra, *"Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan," Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): hlm. 3, https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813.

[8] Dana Raspaty, Ronny Gosal, and Michael Mantiri, *"Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Imigrasi Kelasi I Manado Dalam Penerbitan Paspor," Jurnal Eksekutif* 1, no. 1 (2018): hlm. 4.

[9] M.Sc Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner," Agora* 6, no. 1 (2018): hlm. 2.

kualitas dan semangat kerja yang tinggi, perencanaan tersebut tidak akan membawa hasil yang diharapkan. Hasil kerja seorang karyawan harus mampu memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta memberikan manfaat yang signifikan bagi kemajuan perusahaan di masa kini dan masa depan.

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan hasil pengukuran output dari kinerja yang mencakup jumlah dan kualitas, mencerminkan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan (Kristiyanti, 2012). Penentuan indikator dipengaruhi oleh faktor kritis dalam identifikasi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kinerja individu dan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.[10] Menurut Robbins indikator kinerja dapat diukur dengan beberaa hal berikut :[11]

1. Kualitas Kerja, yaitu yang menunjukkan sejauh mana mutu kerja meningkat dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, biasanya seiring dengan peningkatan kompetensi dan nilai ekonomis. Mengukur seberapa baik karyawan melaksanakan tugas daat dilaukan dengan indikator kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.

[10] Jefirstson Richset Riwukore and Fellyanus Habaora, "Pelatihan Penyusunan Dimensi-Indikator Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang," *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 7, no. 3 (2022): 342, https://doi.org/10.36312/linov.v7i3.844.

[11] Anissa Nur Safitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 17, https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892.

2. Kuantitas kerja, yaitu yang menggambarkan peningkatan volume atau jumlah produk yang dihasilkan dalam suatu unit kegiatan. Menilai jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam sehari, daat dilakukan dengan indikator kecepatan dan kemampuan.
3. Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan Ketepatan waktu merujuk pada ketersediaan informasi yang diperlukan oleh pengambil keputusan pada saat yang tepat, sebelum informasi tersebut kehilangan relevansinya untuk memengaruhi pilihan yang diambil.[12]
4. Efektifitas, yaitu ukuran yang menunjukkan sejauh mana target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Semakin tinggi persentase target yang dicapai, semakin besar tingkat efektivitasnya. Menurut Schemerhon John R. Jr., efektivitas diukur dengan membandingkan output anggaran (OA) dengan output realisasi (OS); jika OA lebih besar dari OS, maka dianggap efektif. Sedangkan Prasetyo Budi Saksono mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat kesesuaian antara output yang dicapai dengan yang diharapkan dari input yang tersedia.[13] Dengan demikian, efektivitas mencerminkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

[12] Fadhli Azhari and Muhammad Nuryatno, "Peran Opini Audit Sebagai Pemoderasi Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional, Dan Komite Audit Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan," *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana* 5, no. 1 (2019): 6, https://doi.org/10.26486/jramb.v5i1.568.

[13] Feska Ajefri, "Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah," *Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 1 (2017): 101, http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/2265.

5. Kemandirian, yaitu Kemandirian adalah karakter yang menunjukkan kemampuan untuk tidak bergantung pada orang lain. Dalam konteks sebuah komunitas, kemandirian ini memungkinkan sebuah komonitas atau perusahaan untuk tumbuh dan berkembang dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki sendiri, tanpa terpengaruh oleh kepentingan-kepentingan yang bersifat sementara atau kesenangan yang instan.[14] kemampuan mengatur diri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Kemandirian karywan dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan, diukur dengan kemampuan mengatasi masalah.

B. Ibadah Umrah

1. Pengertian Ibadah Umrah

Umroh secara bahasa berarti *ziarah* atau kunjungan. Dalam istilah syara' umroh merujuk pada ibadah berkunjung ke Baitullah (Ka'bah) untuk melakukan thawaf dan sa'i tanpa melaksanakan wukuf di Arafah, dan umroh dapat dilakukan kapan saja. Karena itu, umroh sering disebut sebagai 'haji kecil' atau *hajjul ashghar.*[15]

Ibadah haji dan umrah dapat dianggap sebagai dua bentuk ibadah dalam Islam yang memiliki kesamaan, namun juga terdapat perbedaan yang signifikan. Haji, sebagai rukun Islam yang kelima, memiliki status wajib bagi

[14] Mohammad Muchlis Solichin, "Kemandirian Pesantren Di Era Reformasi," *Nuansa* 9 (2012): 188.

[15] Mustafa Mat Jubri Shamsuddin, "Aplikasi Maslahah Ke Atas Pensyaratan Pelaksanaan Haji Atau Umrah Melalui Agensi Pengelola The Application of Maslahah in Restriction on Performing Hajj and Umrah without Operating Agencies," *Sains Insani* 4, no. 1 (2019): 16.

setiap Muslim yang mampu untuk melaksanakannya. Sementara itu, umrah bersifat sunnah dan tidak memiliki kewajiban yang sama seperti haji. Perbedaan utama antara umroh dan haji adalah sebagai berikut:[16]

a. Ibadah haji hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu, yaitu bulan Syawwal, Dzulqaidah, dan sepuluh hari pertama *dzulhijjah*, sementara umroh bisa dilakukan kapan saja sepanjang tahun.
b. Umroh tidak memerlukan *wukuf* di Arafah, sedangkan dalam ibadah haji, wukuf di Arafah merupakan rukun yang wajib.
c. Dalam haji, ada larangan untuk menyembelih hewan kurban bagi para jamaah, sedangkan dalam umroh tidak ada larangan tersebut.

2. Rukun Umrah

Para ulama menetapkan bahwa rukun umroh terdiri dari lima hal sebagai berikut:[17]

a. Niat umroh, dengan mengenakan pakaian ihram dari miqat yang telah ditentukan. Bagi jamaah umroh, miqat yamani berlaku sepanjang tahun. Sedangkan miqat makani bervariasi; misalnya, jamaah yang datang dari Madinah harus berniat dan mengambil miqat di Bir Ali. Untuk jamaah yang sudah berada di Mekah atau penduduk Mekah, miqat berada di Ji'ronah atau Tan'im.

[16] Utari Nur Rahma et al., "Manajemen Pelayanan Haji Dan Umrah KBIH Nasrul Ummah," *Multazam : Jurnal Manajemen Haji Dan Umrah* 3, no. 1 (2023): 16, https://doi.org/10.32332/multazam.v3i1.6097.

[17] Arif Wicaksana and Tahar Rachman, *"Deskripsi Teori Ibadah Umrah," Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.* 3, no. 1 (2018): hlm. 12,

b. Melakukan *thawaf,* yaitu Mengelilingi Ka'bah sebanyak tujuh kali, dimulai dari Hajar Aswad dan berlawanan arah jarum jam. Jamaah dianjurkan membaca talbiyah saat tawaf.

c. Melaksanakan *sa'i* yaitu berlari-lari kecil antara bukit Shafa dan Marwah sebanyak tujuh kali. Jalan dari Shafa ke Marwah dihitung sekali, dan jalan dari Marwah ke Shafa dihitung sekali.

d. *Tahallul,* yakni mencukur atau menggunting rambut sebagai tanda selesainya umrah. Tahallul dilakukan di luar Masjidil Haram dekat Bukit Marwah.

e. Melakukan seluruh rukun dengan tertib dan urut.

3. Syarat-syarat Umrah

Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menunaikan ibadah umrah antara lain :[18]

a. Islam

Umrah hanya diwajibkan bagi orang yang beragama Islam. Orang yang bukan Muslim tidak diwajibkan untuk umrah, dan jika mereka melaksanakannya sebelum masuk Islam, umrah tersebut tidak sah. Jika mereka kemudian masuk Islam, mereka tetap harus menunaikan umrah kembali. Pendapat ini dipegang oleh mayoritas ulama, termasuk Mazhab Hanafi dan Syafi'i.

[18] Yusri Mohd, *"Hukum Umrah: Studi Komparatif Menurut Pendapat Imam Malik Dan Imam As-Syafii," I-Repository: UIN Syarif Kasim Riau*, no. 6 (2018): hlm. 32–36, https://repository.uin-suska.ac.id/17425/8/8. BAB III__2018487PMH.pdf.

b. *Taklif* (Baligh dan Berakal)

Umrah tidak diwajibkan atas anak-anak dan orang yang tidak berakal (gila), karena mereka tidak terkena kewajiban hukum syariat. Jika anak kecil melaksanakan umrah sebelum baligh, ibadah tersebut dihitung sebagai amal sunnah (tathawwa), dan ia tetap diwajibkan menunaikan umrah setelah baligh. Begitu pula jika orang yang tidak berakal menjadi sembuh, ia diwajibkan menunaikan umrah.

c. Merdeka

Umrah tidak diwajibkan atas hamba sahaya karena kewajiban ini membutuhkan perjalanan panjang dan waktu yang lama, yang bisa mengganggu hak-hak majikan. Dengan demikian, seperti halnya jihad, haji dan umrah hanya wajib bagi mereka yang merdeka.

d. Kesanggupan (Kemampuan Fisik, Finansial, dan Keamanan)

Syarat ini merujuk pada kemampuan untuk mencapai Mekkah, yang mencakup kesiapan fisik, finansial, dan keamanan perjalanan.

1) Kemampuan Fisik: Orang yang sakit parah, cacat, atau lanjut usia yang tidak mampu melakukan perjalanan tidak diwajibkan haji.
2) Kemampuan Finansial: Orang tersebut harus memiliki bekal yang cukup untuk perjalanan pulang pergi dan biaya hidup keluarganya selama ia berhaji, termasuk kebutuhan tempat tinggal, pakaian, dan perabot rumah tangga.

3) Keamanan Perjalanan: Perjalanan ke Mekkah harus dalam kondisi aman. Jika ada ancaman atau penghalang dari penguasa yang zalim, kewajiban haji dapat gugur. Beberapa ulama berpendapat bahwa keamanan ini termasuk syarat wajib, sedangkan yang lain menganggapnya sebagai syarat pelaksanaan.

C. Manajemen Syari'ah

1. Pengertian Manajemen Syari'ah

Manajemen syari'ah adalah proses perencanaan, kepemimpinan, pengorganisasian, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta penggunaan seluruh sumber daya organisasi berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis untuk meraih ridha Allah SWT.[19] Didin Hafidhuddin dalam bukunya menjelaskan bahwa manajemen syariah adalah tindakan yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan tauhid, serta mencakup struktur organisasi dan sistem yang baik yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah Nabi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen dalam Islam melibatkan proses pengaturan dan pemikiran yang berlandaskan nilai-nilai keimanan dan tauhid, serta penataan organisasi dan sistem yang sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan sunnah

[19] Hamdi Agustin, *"Sistem Informasi Manajemen Menurut Prespektif Islam," Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 1, no. 1 (2018): hlm. 65, https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2045.

Nabi.[20] Manajemen syariah merupakan suatu pendekatan pengelolaan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal dengan mengedepankan pencarian keridhaan Allah. Setiap langkah yang diambil dalam pelaksanaan manajemen ini harus berlandaskan pada ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Allah SWT. Ketentuan-ketentuan tersebut dapat ditemukan dalam Al-Qur'an, Hadis, serta contoh-contoh yang ditunjukkan oleh para sahabat Rasulullah SAW.[21]

Dari berbagai definisi diatas daat disimpulkan bahwa manajemen syari'ah ialah suatu kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan didalam rganisasi atau erusahaan dengan pedoman utama alquran dan hadist dan bertujuan meraih ridho Allah SWT.

Menurut Didin dan Hendri, manajemen dapat dianggap sesuai dengan prinsip syariah apabila memenuhi beberapa syarat berikut :[22]

a. Manajemen syariah menekankan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan kepada Allah SWT. Setiap tindakan harus didasari oleh kesadaran akan kehadiran Allah dalam setiap aspek kehidupan.

[20] Nasution, N., & Batubara, C. (2023). Konsep Manajemen Syariah Dalam Membangun Pola Fikir Generasi Milenial Terhadap Bank Muamalat. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), 4(1), hlm. 1855.

[21] *Kokom Komariah, "Menghadapi Era Digial dan Memenangkan Persaingan Pasar di Samarinda Kalimtanan Timur (Studi Kasus pada Perumahan Sharinata City)" Komariah, Kokom.* 10 (2019): hlm. 117.

[22] Hafiduddin Didin, *"Manajemen Syariat,"* 2003, hlm. 17–18.

b. Manajemen syariah juga harus memperhatikan pentingnya struktur organisasi yang teratur dan jelas. Struktur ini berperan sebagai fondasi yang mendukung keteraturan dan keberlangsungan proses dalam organisasi.
c. Manajemen syariah mengatur sistem kerja yang mengarahkan perilaku setiap individu agar berjalan sesuai dengan prinsip dan nilai Islam.

Setiap proses dalam sistem ini perlu diikuti dengan penuh ketelitian, menghindari cara-cara yang serampangan atau tidak teratur. Prinsip ini adalah inti ajaran Islam yang mengutamakan ketepatan, transparansi, dan kejelasan dalam setiap pekerjaan. Memiliki arah kerja yang jelas, landasan yang kuat, dan cara pencapaian yang transparan adalah amal yang sangat dicintai Allah SWT. Pada dasarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar terlaksana dengan baik, tepat sasaran, dan selesai dengan sempurna merupakan praktik yang diajarkan dan disyariatkan dalam Islam.

Dalam pandangan Islam, setiap hal harus dilakukan dengan rapi, benar, dan teratur, mengikuti proses yang baik tanpa asal-asalan. Ini adalah prinsip penting dalam ajaran Islam. Rasulullah saw. bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani:

"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang, jika melakukan pekerjaan, melakukannya dengan Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas)" (HR Thabrani).

Pekerjaan yang memiliki tujuan yang jelas, dasar yang kuat, dan cara pencapaian yang transparan adalah amal perbuatan yang dicintai Allah swt. Pada dasarnya, manajemen dalam arti mengatur segala hal agar dilaksanakan dengan baik, tepat, dan menyeluruh adalah bagian dari ajaran Islam.[23]

2. Perbedaan Manajemen Syari'ah dengan Manajemen Konvensional

Perbedaan Manajemen Syariah dan Manajemen Konvensional antara lain sebagai berikut :[24]

a. Konsep dan Filosofi Dasar

Perbedaan utama antara manajemen syariah dan manajemen konvensional terletak pada filosofi dasar yang mendasarinya. Manajemen konvensional bersifat sekuler, yaitu bebas nilai dan tidak melibatkan aspek ketuhanan dalam setiap kegiatan manajerialnya. Sebaliknya, manajemen syariah berlandaskan pada prinsip-prinsip yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadist, yang memberikan pedoman moral dan etika dalam menjalankan aktivitas bisnis. Dalam manajemen syariah, segala keputusan dan tindakan bisnis harus sesuai dengan tuntunan agama.

[23] DR.K.H. Didin Hafidhuddin M.Sc Hendri Tanjung, "Manajemen Syariah Dalam Politik," 2003.

[24] Agung Putra and Himyar Pesrizal, *"Prinsip-Prinsip Manajemen Syariah (Studi Pada Koperasi Syariah BUMNag Tunas Mekar Nagari Simpuruik Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar),*" *El -Hekam* 6, no. 1 (2021): hlm. 65–66, https://doi.org/10.31958/jeh.v6i1.2768.

b. Pendekatan terhadap Konsumen

Dalam manajemen syariah, konsumendiperlakukan sebagai mitra yang sejajar dengan perusahaan. Perusahaan tidak melihat konsumen sebagai objek yang hanya mengejar keuntungan, melainkan sebagai partner yang berperan dalam kemajuan bersama. Ini berarti perusahaan berusaha untuk menjaga hubungan yang baik dengan konsumen dan memastikan kepuasan mereka dalam setiap transaksi. Sebaliknya, dalam manajemen konvensional, konsumen sering kali dianggap hanya sebagai target penjualan untuk mencapai kuota atau profit perusahaan, tanpa memperhatikan kepuasan jangka panjang atau keberlanjutan hubungan dengan pelanggan. Dalam praktiknya, janji yang diberikan kepada konsumen sering kali tidak selalu tercapai, dan setelah penjualan selesai, perhatian perusahaan terhadap konsumen cenderung berkurang.

c. Pandangan Terhadap Pesaing

Dalam manajemen syariah, pesaing tidak dianggap sebagai pihak yang harus dikalahkan dengan segala cara. Sebaliknya, perusahaan didorong untuk berkompetisi secara sehat dengan fokus pada peningkatan diri sendiri tanpa menjatuhkan pihak lain. Pesaing dipandang sebagai mitra yang turut mendukung perkembangan industri dan menciptakan ekosistem bisnis yang saling menguntungkan. Hal ini berbeda dengan manajemen konvensional

yang sering melihat pesaing sebagai lawan yang harus dihancurkan atau dijatuhkan agar bisa mendominasi pasar.

d. Budaya Kerja dalam Manajemen Syariah

Budaya kerja dalam manajemen syariah harus berbeda dari manajemen konvensional agar dapat memberikan keunggulan dan nilai lebih di mata masyarakat. Budaya kerja yang diadopsi harus mencerminkan nilai-nilai yang diteladankan oleh Rasulullah SAW, seperti siddiq (kejujuran), amanah (kepercayaan), tabligh (menyampaikan kebenaran), dan fatanah (kecerdasan). Nilai-nilai ini harus diterapkan dalam setiap aspek operasional dan manajerial perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis dan produktif.

3. Pendekatan Holistik Manajemen Islam / Syari'ah

Bapak Abasyi dkk mengatakan bahwa ada 5 Pendekatan holistik dari manajemen syari'ah. Pendekatan holistik mengacu pada upaya untuk memahami dan mengelola keseluruhan organisasi, sistem, karyawan, serta budaya yang ada di dalamnya. Pendekatan ini terbukti lebih efektif dalam menghadapi tantangan kompleks organisasi modern, terutama terkait dengan isu-isu lingkungan global. Dalam konteks ini, model manajemen Islam menawarkan sebuah pendekatan holistik yang dapat membantu organisasi untuk mengatasi tantangan di era kontemporer. Pendekatan holistik dalam manajemen mencakup lima dimensi utama, yaitu

partisipatif, sistem, gradualistik, kontingensi, dan konsistensi.[25] Berikut penjelasan dari kelima pendektan holistik tersebut :

a. Partisipatif

Pendekatan partisipatif menekankan pentingnya keterlibatan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Ini berarti bukan hanya pimpinan yang membuat keputusan, tetapi juga melibatkan karyawan, stakeholder, dan bahkan komunitas sekitar. Dalam konteks manajemen Islam, prinsip ini sejalan dengan konsep musyawarah atau konsultasi, yang diambil dari ajaran Al-Qur'an dan Hadis, di mana keputusan yang diambil sebaiknya didasarkan pada diskusi bersama untuk mencapai konsensus yang lebih baik. Pendekatan ini mendukung demokratisasi organisasi dan meningkatkan rasa kepemilikan serta tanggung jawab dalam setiap individu.

b. Sistem

Pendekatan sistem memandang organisasi sebagai suatu kesatuan yang saling terhubung, di mana setiap elemen dalam organisasi—baik itu individu, tim, atau departemen—berinteraksi dan saling mempengaruhi. Dalam model manajemen Islam, ini mencerminkan prinsip *ukhuwah* (persaudaraan) dan kerjasama

[25] A. Ifayani Haanurat, Safri Haliding, and Agusdiwana Suarni, *"Manajemen Islam Perusahaan: Model Dan Praktis," Jurnal LImu Ekonomi Balance* 7, no. 2 (2011): hlm. 110.

dalam masyarakat yang lebih luas. Seperti halnya dalam sistem alam yang berjalan secara harmonis, setiap bagian dari organisasi harus bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang dikelola dengan pendekatan sistem ini lebih mampu menghadapi perubahan eksternal dan internal yang kompleks.

c. Gradualistik

Pendekatan gradualistik menekankan pentingnya perubahan yang dilakukan secara bertahap dan terencana. Dalam manajemen Islam, ini sesuai dengan prinsip *tawakal* (berserah diri pada Allah setelah berusaha) dan *istiqamah* (berkonsistensi dalam kebaikan). Perubahan yang terlalu cepat atau drastis dapat menyebabkan ketidakstabilan, sehingga pendekatan ini mendorong perubahan yang berkelanjutan dan terukur. Dengan cara ini, organisasi bisa beradaptasi dengan perubahan tanpa mengorbankan stabilitas atau integritasnya.

d. Kontingensi

Pendekatan kontingensi menyarankan bahwa tidak ada satu pendekatan yang dapat diterapkan secara universal di setiap situasi. Setiap masalah atau tantangan harus dihadapi dengan solusi yang spesifik berdasarkan konteks dan kondisi yang ada. Dalam perspektif manajemen Islam, hal ini sejalan dengan prinsip *"fiqh"* (pemahaman hukum) yang memperhatikan situasi dan kondisi dalam memberikan

keputusan. Dengan demikian, setiap keputusan atau kebijakan harus mempertimbangkan faktor-faktor kontingensial, baik itu sosial, budaya, ekonomi, atau lingkungan.

e. Konsistensi

Pendekatan konsistensi menekankan pentingnya penerapan nilai-nilai dan kebijakan yang konsisten dalam organisasi. Konsistensi dalam manajemen Islam berarti menegakkan prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, dan integritas secara berkelanjutan. Ini mencakup komitmen terhadap visi dan misi organisasi tanpa mengabaikan nilai-nilai etika. Konsistensi ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dari seluruh pihak yang terlibat, baik itu karyawan, pelanggan, maupun masyarakat. Dengan konsistensi dalam prinsip dan tindakan, organisasi dapat lebih stabil dalam menghadapi tantangan yang datang.

4. Prinsip-prinsip Manajemen Syari'ah

Perbuatan manusia menurut perspektif syariah dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu perbuatan ibadah dan perbuatan mu'amalah. Perbuatan ibadah pada dasarnya hanya boleh dilakukan jika terdapat dalil atau ketentuan dalam al-Qur'an atau al-Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan tersebut diperintahkan atau dibolehkan, kecuali ada larangan yang jelas dalam sumber-sumber tersebut. Contoh perbuatan ibadah meliputi shalat, puasa, dan haji, yang mana tata cara, waktu, dan

tempatnya telah diatur secara rinci dalam al-Qur'an dan al-Hadist. Perubahan atau penambahan dalam pelaksanaan ibadah tidak diperkenankan. Sebaliknya, perbuatan mu'amalah adalah aktivitas duniawi yang asalnya diperbolehkan, yaitu mubah, dan dapat dilakukan dengan kebebasan asalkan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam al-Qur'an dan al-Hadist serta prinsip-prinsip moral yang diatur dalam syariah.

Islam mengharuskan penguasa untuk berlaku adil, jujur, dan amanah demi mencapai kebahagiaan manusia (falah) dan kehidupan yang baik (hayatan thayyibah). Konsep ini sangat menekankan aspek persaudaraan (ukhuwah), keadilan sosial-ekonomi, serta pemenuhan kebutuhan spiritual umat manusia. Semua umat manusia memiliki kedudukan yang setara di hadapan Allah sebagai khalifah dan hamba-Nya, dan untuk meraih kebahagiaan dan ketenangan batin, kebutuhan materiil dan spiritual mereka harus terpenuhi. Tujuan utama syariat adalah untuk menjaga kesejahteraan manusia dengan melindungi lima aspek penting: agama, kehidupan, akal, keturunan, dan harta. Segala sesuatu yang mendukung pemenuhan lima hal ini adalah maslahat yang dikehendaki oleh syariat.

Imam al-Ghazali menempatkan iman sebagai urutan pertama dalam tujuan syariat karena iman dianggap sebagai landasan utama bagi kebahagiaan manusia. Iman tidak hanya membentuk hubungan yang benar antar manusia, tetapi juga memberi pedoman moral dalam mengelola sumber daya secara adil dan merata, baik dalam kehidupan pribadi

maupun sosial. Dalam pandangan al-Ghazali, harta adalah alat untuk mencapai tujuan kebahagiaan, bukan tujuan itu sendiri. Oleh karena itu, distribusi harta harus dilakukan secara merata dan adil, agar tidak menimbulkan ketimpangan atau kerusakan yang dapat mengurangi kebahagiaan masyarakat.

Selain iman dan harta, tiga hal penting lainnya yang harus dilindungi dalam syariat adalah kehidupan, akal, dan keturunan, yang berhubungan langsung dengan kebahagiaan individu. Untuk mencapai kebahagiaan bersama, syariat mengajarkan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan, dan lingkungan yang sehat. Semua ini harus terwujud dengan cara yang adil dan efisien untuk memastikan kesejahteraan generasi sekarang dan mendatang.

Dalam menjalankan tugas mereka, penguasa atau pengusaha wajib menerapkan prinsip manajemen yang baik dan sehat. Prinsip-prinsip manajemen yang dijelaskan dalam al-Qur'an dan al-Hadist memberikan panduan yang jelas bagi pelaksanaan tugas yang adil dan efisien. Beberapa prinsip manajemen yang relevan dengan syariat Islam antara lain sebagai berikut :[26]

a. Prinsip Amar Ma'ruf Nahi Munkar: Setiap muslim diwajibkan untuk melakukan perbuatan baik (amar ma'ruf) dan menghindari perbuatan

[26] Muhammad Nizar, *"Prinsip-Prinsip Manajemen Syariah (Studi Pengembangan Koperasi Syariah Fatayat NU Kecamatan Purwodadi Kabupaten Pasuruan)," Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 2 (2018): hlm. 121–24.

buruk (nahi munkar), seperti korupsi dan pemborosan. Melaksanakan prinsip ini dalam manajemen akan memastikan tercapainya tujuan yang adil dan efisien.

b. Kewajiban Menegakkan Kebenaran : Islam mengajarkan untuk menegakkan kebenaran (haq) dalam setiap tindakan, termasuk dalam manajemen. Kebenaran ini harus diikuti agar tercipta masyarakat yang adil dan sejahtera.
c. Kewajiban Menegakkan Keadilan: Syariat Islam mewajibkan setiap individu, baik dalam posisi rendah maupun tinggi, untuk bertindak dengan adil. Dalam konteks manajemen, ini berarti bertindak adil dalam segala keputusan dan kebijakan.
d. Kewajiban Menyampaikan Amanah: Setiap individu, termasuk pemimpin dan manajer, memiliki amanah yang harus dijaga dengan sebaik-baiknya. Pemimpin harus memegang amanah dengan penuh tanggung jawab, baik dalam hal administrasi, ekonomi, maupun kepercayaan publik.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya dan manajemen dalam Islam diatur dengan prinsip-prinsip yang jelas, yang diambil dari al-Qur'an dan Al-Hadist. Prinsip-prinsip tersebut tidak hanya mengarahkan kepada efisiensi dan kesejahteraan material, tetapi juga menjamin pemenuhan kebutuhan spiritual dan moral masyarakat, yang pada akhirnya

menciptakan keseimbangan dan kebahagiaan yang langgeng bagi umat manusia.

5. Asas-asas Manajemen

Asas-asas manajemen menurut Alquran antara lain :[27]

a. Keimanan

Dalam surat Ali Imran ayat 28, dijelaskan bahwa umat Islam sebaiknya tidak memilih pemimpin dari kalangan kafir, agar tetap dalam pertolongan Allah.

b. Taqwa

Pada surat An-Naba' ayat 31 menegaskan bahwa orang-orang yang bertaqwa akan meraih kemenangan.

c. Keadilan dan Keseimbangan

Keadilan disebutkan sebanyak 31 kali dalam Al-Qur'an, hal tersebut menunjukkan pentingnya prinsip ini dalam berbagai aspek kehidupan.

d. Musyawarah

Dalam surat As-Syu'ara ayat 38, dinyatakan bahwa urusan harus diputuskan melalui musyawarah di antara anggota masyarakat.

6. Aktivitas / Fungsi Manajemen Syari'ah

[27] Sun ArjiHarahap, "Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen," *Journal of Visual Languages & Computing* 11, no. 3 (2000): hlm. 215.

Fungsi manajemen syari'ah mencakup antaralain meliputi perencanaan, pengorganisasan, pelaksanaan, dan pengendalian dengan penekanan pada prinsip-prinsip syari'ah. Berikut fungsi-fungsi dari manajemen syari'ah tersebut :[28]

a. *Planning* / Perencanaan

Planning atau perencanaan adalah proses menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan. Dalam perencanaan, tindakan dirancang untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, serta mempersiapkan input dan output yang diperlukan. Perencanaan ini penting untuk mengatur sumber daya seperti bahan baku, alat, modal, dan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk kelancaran kegiatan. Dalam konteks kelompok atau organisasi, perencanaan menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan.

Perencanaan dalam manajemen Syariah melibatkan proses menetapkan tujuan organisasi, merumuskan strategi untuk mencapainya, serta merancang langkah-langkah pelaksanaan yang sejalan dengan prinsip-prinsip Syariah.

b. *Organizing* / Pengorganisasian

Organizing atau pengorganisasian adalah upaya pengelompokan dan pengaturan anggota agar dapat bekerja sebagai satu kesatuan

[28] Hendrawati, "Analisis Sistem Manajemen Syariah Pada Bank Syariah Mandir Kc. Kayumanik Semarang," *Jurnal Akuntansi* 11 (2017): 25–52.

sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Salah satu bagian penting dalam organizing adalah pembagian tugas atau '*division of work,'* di mana tugas dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing individu untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah wadah yang memfasilitasi peran dan fungsi setiap individu serta hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal. Dalam pandangan Islam, organisasi bukan hanya sekadar struktur, tetapi menekankan pentingnya keteraturan dalam pelaksanaan tugas. Organisasi juga mengutamakan mekanisme kerja yang terstruktur, di mana kolaborasi disesuaikan dengan kemampuan tiap individu. Mengharmoniskan perbedaan langkah memerlukan ketelitian dalam mengorganisasi agar dapat bersaing secara produktif. Sayyidina Ali bin Abi Thalib mengungkapkan :

بالنظام الباطل يغليه نظام بلا الحق

Artinya : "Kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi dapat dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir dengan baik."

Pernyataan ini menjadi pedoman realistis bagi umat Islam. Banyak institusi yang runtuh akibat tidak menjalankan organisasi dengan manajemen yang optimal. Selain itu, konsep *coordination* (التنسيق) adalah upaya untuk mencapai hasil yang seimbang dan baik, melalui langkah-langkah bersama dalam penerapan rencana yang diharapkan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

c. *Actuating* / Penggerakan

Actuating merupakan fungsi yang berperan dalam membimbing, memberikan arahan, dan menggerakkan orang agar bekerja dengan baik. Inti dari actuating adalah menggerakkan karyawan melalui bimbingan, arahan, komunikasi yang efektif, serta pedoman kerja agar mereka bekerja dengan tekun dan tenang. Proses ini melibatkan pemberian instruksi, petunjuk, dan nasihat, serta menjawab pertanyaan "Siapa," "Mengapa," "Bagaimana," "Kapan," dan "Di mana" dalam konteks pencapaian tujuan.

d. *Controlling* / Pengawasan

Controlling atau pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa tugas yang telah direncanakan dijalankan dengan benar. Melalui pengawasan, dapat diketahui apakah ada penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Pengawasan memungkinkan organisasi mengetahui kejadian nyata dibandingkan dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya, guna mencegah penyalahgunaan wewenang atau kebocoran dalam kegiatan operasional.

e. Motivasi atau *At-Targhiib*

Motivasi adalah dorongan untuk meningkatkan kinerja dengan penuh kesadaran. Dalam Surah Ar-Ra'd (13:11), Allah SWT menekankan pentingnya usaha untuk mengubah keadaan demi mencapai tujuan dan kesuksesan yang nyata. Ayat ini menunjukkan

bahwa perubahan hanya dapat terjadi jika individu berusaha terlebih dahulu.[29]

f.Kepemimpinan, atau *Al-Khilaafah*

Kepemimpinann mengacu pada pengaturan dan pengarahan semua aktivitas menuju tujuan yang jelas. Dalam Surah Al-An'am (6:165), Allah SWT menjelaskan tentang tanggung jawab pemimpin dalam mengelola umat dan menjalankan syariat Islam, menegaskan bahwa kepemimpinan harus berdasarkan prinsip keadilan dan musyawarah.

D. Kajian Terdahulu

Kajian tentang praktek manajmen syari'ah telah banyak dilakukan oleh sebelumnya di antaranya oleh Fadude, F. D. Tawas, H. N. Poluan, J. G. dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung, dan hasilnya adalah pertama, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Kedua, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bank tersebut. Ketiga, kompetensi karyawan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan

[29] Fabiana Meijon Fadul, *Manajemen Perbankan Syariah*, *Uir Press*, 2019.

terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.[30] Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karywan didalam sebuah organisasi. Sedangkan perbedaannya yaitu fokus penelitian ini yaitu terhadap pengaruh kepemimpina, budaya organisasi dan kompetensi, sedangkan penelitian Penulis yaitu terhadap perspektif manajemen syariah.

Penelitian selajutnya yaitu oleh Sumandi, dengan judul Peran Manajemen Syariah Terhadap Peningkatan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Islam Di Kota Surakarta, dan hasilnya adalah bahwa pelayanan merujuk pada segala bentuk aktivitas atau manfaat yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang tidak berwujud dan tidak menghasilkan kepemilikan fisik atas sesuatu. Ketika pelayanan yang diberikan dapat memenuhi atau bahkan melebihi harapan konsumen, hal tersebut akan menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi. Oleh karena itu, kualitas pelayanan dapat dipahami sebagai karakteristik atau sifat dari suatu produk atau layanan yang memengaruhi kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan konsumen.[31] Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen Syariah. Sedangkan perbedaannya yaitu

[30] F. D. Fadude, H. N. Tawas, and J. G. Poluan, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019): 31–40, https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258.

[31] Sumadi Sumadi, "*Peran Manajemen Syariah Terhadap Peningkatan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Islam Di Kota Surakarta," Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 3, no. 2 (2017): hlm. 121–22, https://doi.org/10.29040/jiei.v3i2.104.

terdapat pada fokus penelitian terhadap peningkatan kepuasan pelanggan pada rumah sakit...

Penelitian selajutnya yaitu oleh D. Amalia, T. Thantawi, A. Mursyidah, dengan judul Analisis Manajemen Syariah Terhadap Penerapan Strategi Marketing Mix Dalam Pemasaran Produk-Produk Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bogor, dan hasilnya adalah menunjukkan Analisis manajemen syariah dalam penerapan strategi marketing mix di Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor mencakup aspek produk, harga, tempat, dan promosi. Melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, BSM Cabang Bogor telah berhasil memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Hal ini memungkinkan bank untuk mencapai service excellence dan customer care, yang berdampak positif terhadap kepuasan masyarakat dan loyalitas nasabah.[32] Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang analisis manajemen Syariah, sedangkan perbedaannya penelitian ini fokus terhadap penerapan strategi marketing mix dalam pemasaran produk-produk..

Penelitian selajutnya yaitu Sundari, S.Apriana, A.Juhadi, dengan judul Analisis Peran Rekruitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam di Kabupaten Subang, dan hasilnya adalah berdasarkan temuan dan pembahasan dalam

[32] Dewi Amalia, Tubagus Rifqy Thantawi, and Azizah Mursyidah, *"Analisis Manajemen Syariah Terhadap Penerapan Strategi Marketing Mix Dalam Pemasaran Produk-Produk Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bogor," Sahid Banking Journal* 2, no. 01 (2022): hlm. 35–51, https://doi.org/10.56406/sahidbankingjournal.v2i01.66.

penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen karyawan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang telah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen yang dianut dalam perspektif Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KSPPS Nusa Ummat Sejahtera menerapkan kriteria yang sejalan dengan ajaran Al-Qur'an, seperti kecakapan, keadilan, dan kejujuran pada setiap calon karyawan. Selain itu, perusahaan ini juga mengedepankan profesionalisme kerja dalam kerangka pandangan Syariah, dengan menekankan pentingnya keahlian, amanah, dan etos kerja yang tinggi dalam setiap proses rekrutmen.[33] Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karywan didalam sebuah organisasi. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini lebih fokus pada analisis peran rekruitmen karyawan, sedangkan penelitian Penulis yaitu pada tata kelola..

Penelitian selajutnya yaitu oleh Y. Risandi, dengan judul Promosi Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Tinjauan Manajemen Syariah, dan hasilnya adalah Islam membolehkan perniagaan, namun dengan mengutamakan kejujuran dalam kegiatannya termasuk dalam promosi. Pada penelitian ini promosi berpengaruh positif signifikan terhadap volume penjualandibuktikan dengan hasil ujit dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05dibuktikan pada penelitian Pengaruh

[33] S. Sundari, A. Apriana, and Juhadi, "Analisis Peran Rekruitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang" 3, no. 1 (2024): 10.

Promosi terhadap Volume Penjualan Pada Kangaroo Motor Mandiri.[34] Persamaan penelitian ini dengan penelitian Penulis yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen syari'ah. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini fokus pada promosi dalam meningkatkan volume penjualan..

Penelitian selajutnya yaitu oleh H, Kamal, dengan judul *Imlementasi Manajemen Syariah Pada Baitul Mal Gampong di Aceh,* dan hasilnya adalah Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi praktik manajemen laba pada perusahaan yang terdaftar di ISSI, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama (H_1), yang mengemukakan bahwa Net Profit Margin (NPM) berpengaruh negatif, ditolak. Tidak adanya pengaruh NPM terhadap praktik manajemen laba dalam penelitian ini disebabkan oleh tingginya laba bersih yang diperoleh perusahaan, yang justru memberi keuntungan atau bonus kepada manajer. Sebaliknya, jika laba bersih perusahaan rendah, biaya pajak yang ditanggung juga lebih kecil, sehingga perusahaan dapat mengurangi beban pengeluaran, dan dengan demikian manajer tidak merasa perlu melakukan manajemen laba berdasarkan rasio NPM. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa ukuran perusahaan (size) berpengaruh positif juga ditolak. Hal ini disebabkan oleh ketidaktepatan penggunaan total aset sebagai ukuran ukuran perusahaan, yang tidak mampu mencerminkan pengaruh manajemen laba secara

[34] Yosy Arisandy, *"Promosi Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Tinjauan Manajemen Syariah," Al-Intaj : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 4, no. 1 (2018), https://doi.org/10.29300/aij.v4i1.1202.

signifikan. Selain itu, faktor-faktor lain, seperti tingkat profitabilitas, prospek usaha di masa depan, dan sebagainya, juga dapat mempengaruhi pertimbangan investor dalam menilai perusahaan. Hipotesis ketiga (H_3), yang menyatakan bahwa umur perusahaan (age) berpengaruh positif, diterima. Perusahaan yang telah beroperasi dalam waktu yang lama cenderung menjaga reputasi yang telah dibangun, dan berupaya untuk memberikan sinyal positif kepada investor dengan menunjukkan laba yang terus meningkat dalam laporan keuangan mereka. Terakhir, Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa leverage berpengaruh positif juga diterima. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan perusahaan untuk menjaga performa yang baik guna memperoleh dana atau pinjaman dalam jumlah besar, serta menjaga rasio hutang agar tetap sesuai dengan batas yang disepakati dalam perjanjian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja.Sedangkan perbedaannya yaitu fokus penelitian ini yaitu terhadap manajemen laba pada emiten indeks saham syariah, sedangkan penelitian Penulis yaitu terhadap tata kelola penyelenggaraan ibadah umrah berdasarkan perspektif manajemen syariah.. Dari keenam penelitan diatas dapat disimpulkan pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3

Kajian terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Peneltian	Persamaan Perbedaan
1	Fadude, F. D. Tawas, H. N. Poluan, J. G. (2019)	*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.*	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: pertama, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Kedua, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bank tersebut. Ketiga, kompetensi karyawan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karywan didalam sebuah organisasi. Sedangkan perbedaannya yaitu fokus penelitian ini yaitu terhadap pengaruh kepemimpina, budaya organisasi dan kompetensi, sedangkan penelitian Penulis yaitu terhadap perspektif manajemen syariah.
2	S, Sumandi. (2022)	*Peran Manajemen Syariah Terhadap Peningkatan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Islam Di Kota Surakarta.*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan merujuk pada segala bentuk aktivitas atau manfaat yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang tidak berwujud dan tidak menghasilkan kepemilikan fisik atas sesuatu. Ketika pelayanan yang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen Syariah. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada fokus penelitian terhadap peningkatan kepuasan pelanggan pada

			diberikan dapat memenuhi atau bahkan melebihi harapan konsumen, hal tersebut akan menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi.	rumah sakit.
3	D. Amalia, T. Thantawi, A. Mursyidah. (2022)	*Analisis Manajemen Syariah Terhadap Penerapan Strategi Marketing Mix Dalam Pemasaran Produk-Produk Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bogor.*	Hasil dari penelitian menunjukkan Analisis manajemen syariah dalam penerapan strategi *marketing mix* di Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor mencakup aspek produk, harga, tempat, dan promosi. Melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, BSM Cabang Bogor telah berhasil memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang analisis manajemen Syariah, sedangkan perbedaannya penelitian ini fokus terhadap penerapan strategi marketing mix dalam pemasaran produk-produk.
4	Sundari, S. Apriana, A. Juhadi (2024)	*Analisis Peran Rekruitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam di Kabupaten Subang*	Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen karyawan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang telah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen yang dianut dalam perspektif Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KSPPS Nusa Ummat Sejahtera menerapkan kriteria yang sejalan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karywan didalam sebuah organisasi. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini lebih fokus pada analisis peran rekruitmen karyawan, sedangkan penelitian Penulis yaitu pada tata

			dengan ajaran Al-Qur'an, seperti kecakapan, keadilan, dan kejujuran pada setiap calon karyawan. Selain itu, perusahaan ini juga mengedepankan profesionalisme kerja dalam kerangka pandangan Syariah, dengan menekankan pentingnya keahlian, amanah, dan etos kerja yang tinggi dalam setiap proses rekrutmen.	kelola.
5	Y. Risandi. (2018)	*Promosi Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Tinjauan Manajemen Syariah.*	Hasil dari penelitian adalah bahwa, Islam membolehkan perniagaan, namun dengan mengutamakan kejujuran dalam kegiatannya termasuk dalam promosi. Pada penelitian ini promosi berpengaruh positif signifikan terhadap volume penjualandibuktikan dengan hasil ujit dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05dibuktikan pada penelitian Pengaruh Promosi terhadap Volume Penjualan Pada Kangaroo Motor Mandiri.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Penulis yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen syari'ah. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini fokus pada promosi dalam meningkatkan volume penjualan.
6	Prasojo, P. Fatayati,	*Pengaruh Kinerja Perusahaan*	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai	Persamaan penelitian ini dengan penelitian

	Islahuda Rahma (2018)	*terhadap Praktik Manajemen Laba pada Emiten Indeks Saham Syariah Indonesia*	faktor-faktor yang mempengaruhi praktik manajemen laba pada perusahaan yang terdaftar di ISSI, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama (H_1), yang mengemukakan bahwa Net Profit Margin (NPM) berpengaruh negatif, ditolak. Tidak adanya pengaruh NPM terhadap praktik manajemen laba dalam penelitian ini disebabkan oleh tingginya laba bersih yang diperoleh perusahaan, yang justru memberi keuntungan atau bonus kepada manajer. Sebaliknya, jika laba bersih perusahaan rendah, biaya pajak yang ditanggung juga lebih kecil, sehingga perusahaan dapat mengurangi beban pengeluaran, dan dengan demikian manajer tidak merasa perlu melakukan manajemen laba berdasarkan rasio NPM. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa ukuran perusahaan (size) berpengaruh positif	penulis yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja.Sedangkan perbedaannya yaitu fokus penelitian ini yaitu terhadap manajemen laba pada emiten indeks saham syariah, sedangkan penelitian Penulis yaitu terhadap tata kelola penyelenggaraan ibadah umrah berdasarkan perspektif manajemen syariah.

			juga ditolak. Hal ini disebabkan oleh ketidaktepatan penggunaan total aset sebagai ukuran ukuran perusahaan, yang tidak mampu mencerminkan pengaruh manajemen laba secara signifikan. Selain itu, faktor-faktor lain, seperti tingkat profitabilitas, prospek usaha di masa depan, dan sebagainya, juga dapat mempengaruhi pertimbangan investor dalam menilai perusahaan. Hipotesis ketiga (H_3), yang menyatakan bahwa umur perusahaan (age) berpengaruh positif, diterima. Perusahaan yang telah beroperasi dalam waktu yang lama cenderung menjaga reputasi yang telah dibangun, dan berupaya untuk memberikan sinyal positif kepada investor dengan menunjukkan laba yang terus meningkat dalam laporan keuangan mereka. Terakhir, Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa leverage berpengaruh	

			positif juga diterima. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan perusahaan untuk menjaga performa yang baik guna memperoleh dana atau pinjaman dalam jumlah besar, serta menjaga rasio hutang agar tetap sesuai dengan batas yang disepakati dalam perjanjian sebelumnya.	

BAB III

JENIS PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Analisis Praktek Manajemen Syari'ah dan kaitannya dengan Kinerja daripada PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Penyelenggaraan Ibadah Umrah.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Shahibuna Sabila Salam yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 13, Manggis Ganting, Kec. Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Sumatra Barat 26117.

Alasan saya memilih PT. Shahibuna Sabila Salam sebagai lokasi penelitian adalah karena saya melihat adanya beberapa masalah yang perlu dibenahi agar perusahaan ini dapat lebih berkembang dan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan, yaitu menjadi biro perjalanan umrah yang memberikan pelayanan berkualitas dengan dukungan tenaga kerja profesional. Dengan perbaikan yang tepat, PT. Shahibuna Sabila Salam diharapkan dapat lebih

optimal dalam memenuhi kebutuhan ibadah calon jamaah, yang menjadi fokus utama dalam layanan mereka.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

   Data primer yang Penulis gunakan dalam penelitian ini antara lain seperti survei dan wawancara.

2. Data Sekunder

   Data sekunder yang Penulis gunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu data umur dan data jumlah jamaah umrah pada PT. Shahibuna Sabila Salam.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dijadikan sebagai tempat untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah yang Penulis teliti, dalam penelitian ini yang menjadi informan yaitu beberapa orang jamaah dan beberapa Bapak/Ibu Staf PT. Shahibuna Sabila Salam.

Penulis menjadikan pimpinan perusahaan yaitu Bapak Andy Sulaiman, S. HI, dan staf/karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam (Ibu Yosi Murnika S.E, Ibu Fitriani, dan Ibu Erni Syam, SE menjadi informan penelitian ini, karena Penulis memfokuskan penelitian ini pada Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Tatakelola Penyelenggaraan Ibadah Umrah Berdasarkan Perspektif Manajemen Syari'ah.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

   Adapun observasi yang akan dilakukan oleh Penulis bertempat di PT. Shahibuna Sabila Salam. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas manajemen di PT. Sahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan ibadah umrah.

2. Wawancara

   Wawancara pada penelitian ini didasari dari beberapa pertanyaan informal ke formal, dengan tujuan mendapatkan sebuah informasi yang akan di peroleh dalam sebuah penelitian dengan cara tanya jawab. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data dan mengumpulkan data tentang sesuatu yang berkaitan dengan praktek manajemen syari'ah dan kaitannya dengan kinerja PT. Shahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan badah umrah..

   Wawancara ini dilakukan dengan jamaah dan staf / pegawai di PT. Shahibuna Sabila Salam sebagai narasumbernya. Teknik wawancara yang di gunakan yaitu Wawancara tidak terstruktur. Wawanacara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas, yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

3. Dokumentasi

Teknk studi dokumentasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen baik berasal dari media cetak maupun elektronik yang dapat menunjang hasil penelitian yang dilakukan, sehingga lebih memudahkan penelitian dalam mengumpulkan data yang dbutuhkan. Dan berbagai arsip yang tersimpan dan juga catatan-catatan. Misalnya di Kantor PT. Sahbuna Sabila Salam, Struktur Organisasi dan Tugas Personal.

E. Teknik Analisis Data

Adapun teknk analisis data yang digunakan Peneliti adalah teknik analisis secara kualitatif. Metode kualitatif yang juga dikenal sebagai *naturalistic inquiry*, melihat realitas sosial sebagai unik dan sulit untuk digeneralisasi hanya berdasarkan sebagian data. Oleh karena itu, pendekatan holistik diperlukan untuk memahami keseluruhan. Sebaliknya, peneliti kuantitatif berargumen bahwa meskipun setiap bagian memiliki keunikan, terdapat karakteristik yang sama yang memungkinkan generalisasi. Dengan beberapa penelitian yang mencukupi, prediksi fenomena sosial dapat dilakukan daripada mengandalkan kebetulan.[35]

Tujuan utama dari metode kualitatif adalah mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai aspek-aspek kompleks dalam kehidupan manusia. Peneliti berperan sebagai instrumen utama yang memungkinkan pengumpulan data secara deskriptif dan kontekstual. Keunggulan dari pendekatan ini terletak pada

[35] Aulia, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustyawati, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istioqmah. R. R., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, *Journal GEEJ*, vol. 7, 2020.

kemampuannya untuk menggali persepsi, makna, dan pengalaman dari subjek penelitian. Selain itu, fleksibilitas metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan dan mengarahkan fokus penelitian berdasarkan perkembangan temuan awal.

Beberapa teknik yang digunakan dalam metode kualitatif meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam memberikan wawasan yang lebih dalam dari perspektif narasumber, sedangkan observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk terlibat langsung dalam konteks yang diteliti. Sementara itu, analisis dokumen berfungsi untuk memahami latar belakang dan konteks dari data yang telah ada.[36]

Tahapan analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

   Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, menfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demkian data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah Peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

   Reduksi data merupakan proses meyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, abstraksi, serta menstransformasikan data dalam bentuk catatan atau transkrip. Data yang diperoleh sifatnya sangat luas dan kaya dengan cara membuat kode atau kategori dari data tersebut.

[36] Dr. Ir. Andi Ilham Samanlangi Dr. Arif Rachman, Dr. E. Yochanan, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2024.

2. Penyajian Data

Setelah mereduksi data maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualiatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bntuk uraan sngkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan mendisplay data maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi , merencanakan apa yang akan dipahami tersebut.

3. Verifikasi (Penarikan Kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan yang baru dan yang sebelumnya. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih gelap setelah diteliti menjadi jelas dapat berupa hubungan kausalitas, interaksi, hipotesis, atau teori.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil Perusahaan

1. Sejarah

PT. Shahibuna Sabila Salam / Shahibuna Mihrab Haramain adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor jasa pelayanan pariwisata, yang secara khusus menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya. Perusahaan ini resmi didirikan pada tanggal 1 Oktober 2022 dengan komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik bagi para tamu Allah yang hendak menunaikan ibadah ke Tanah Suci. Melalui pendekatan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, Shahibuna Mihrab Haramain tak hanya fokus pada keberangkatan jamaah, tetapi juga memberikan pembekalan ilmu agama dan meningkatkan ketakwaan calon jamaah sebelum mereka melakukan perjalanan suci ke Mekkah dan Madinah.

Dalam menjalankan visi dan misinya, perusahaan ini dipimpin oleh Ust. Andy Saputra yang menjabat sebagai CEO sekaligus Direktur Utama PT. Shahibuna Sabila Salam. Ia memiliki tekad yang bulat untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, serta menjalin sinergi yang erat dengan seluruh pemangku kepentingan (stakeholders) terkait. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat memberikan khidmat dan pengabdian terbaik dalam melayani tamu-tamu Allah SWT. Fokus utama mereka bukan hanya sekadar memberikan pelayanan teknis keberangkatan, tetapi juga memastikan bahwa kualitas ibadah

jamaah tetap terjaga dengan baik, serta memastikan bahwa setiap aspek muamalah yang dilakukan sesuai dengan tuntunan syariah Islam.

Untuk menjamin keabsahan operasionalnya, PT. Shahibuna Mihrab Haramain memiliki legalitas yang sah, di mana izin Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) perusahaan ini didukung oleh PT. Darul Hikmah Mandiri. Izin PPIU ini berlaku hingga tahun 2023, berdasarkan surat izin PPIU No. U 102 Tahun 2020. Dengan adanya legalitas yang kuat dan dukungan dari berbagai pihak, perusahaan ini berkomitmen untuk terus berinovasi dan memberikan yang terbaik dalam pelayanan pariwisata berbasis syariah, khususnya dalam membantu para calon jamaah menuju Tanah Suci. Dan tepat di Januari 2025 kini PT. Shahibuna Sabila Salam teah menjadi perusahaan travel umrah yang berdiri sendiri dengan izin PPIU.

2. Visi Misi

a. Visi

Visi dari PT. Shahibuna Sabila Salam yaitu menjadi biro perjalanan wisata berbasis syari'ah yang menghadirkan pelayanan jasa berkualitas baik dan memiliki tenaga kerja yang profesional dalam membantu menjawab kebutuhan calon jamaah demi mencapai kesempurnaan dalam beribadah.

b. Misi

Berikut misi dari PT. Shahibuna Sabila Salam :

1. Istiqamah dengan prinsip-prinsip ajaran Islam (Al-Qur'an dan Sunnah)

Menjalankan perusahaan dengan mengharap ridho Allah serta meneruskan estafet dakwah

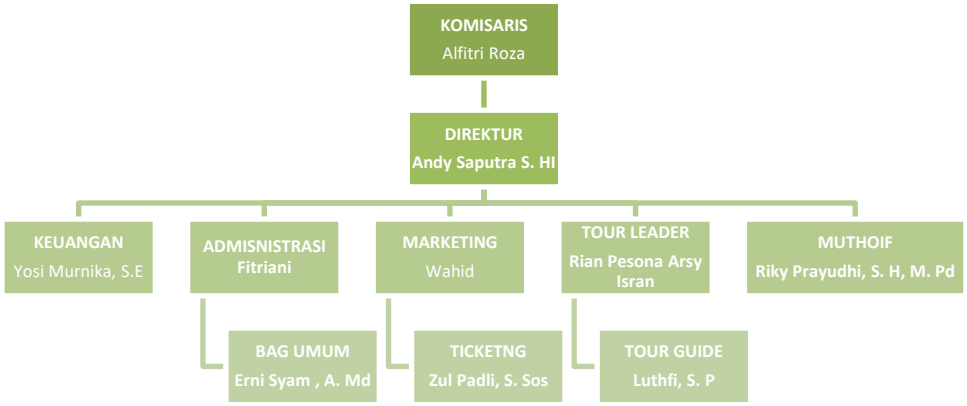
2. Keuangan perusahaan dikelola dengan profesional, transparan dan akuntabel
3. Memberikan pelayanan terbaik dengan hati yang senang dan ikhlas demi tercapainya kepuasan pelanggan
4. Memiliki Sumber Daya Manusia yang bertaqwa, amanah dan profesional dengan prinsip kerja Siddiq, Amanah, Fathanah, Tabligh
5. Menjalankan program sosial dengan menebar manfaat ke masyarakat
6. Menjadi travel umrah haji dan biro perjalanan wisata yang memberikan pelayanan digital terbaik dengan berbasis syariah.

3. Tujuan

Berdasarkan visi dan misinya tujuan perusahaan travel umrah ini adalah untuk menyediakan layanan perjalanan ibadah yang berkualitas, sesuai dengan prinsip syariah, dan berfokus pada kepuasan pelanggan. Perusahaan berkomitmen untuk mengelola keuangan secara profesional dan transparan, serta membangun sumber daya manusia yang amanah dan profesional.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Shahibuna Sabila Salam tahun 2025 digambarkan daam struktur berikut :



5. Tugas dan Fungsi

Berikut tugas dan fungsi dari struktur organisasi PT. Shahibuna Sabila Salam :

a. Direktur Utama :

1) Mengawasi dan menjalankan kegiatan kantor.
2) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan operasional usaha dan pengelolaan modal kerja.
3) Menerima laporan dari manajer atas pertanggungjawaban tugasnya.
4) 2 Finance and Accounting:
5) Menganalisa laporan keuangan serta memberikan pandangan mengenai hal-hal yang menyangkut keuangan perusahaan.

b. Ticketing:

1) Menjaga dan mengontrol/memantau stock tiket.
2) Bertanggung jawab atas semua kegiatan yang berhubungan dengan tiket

c. Sales and Marketing:

1) Melayani konsumen, penanganan keluhan dan kepuasan pelanggan.
2) Mengusulkan dan merumuskan rencana pemasaran.
3) Menawarkan dan mempromosikan produk dan jasa kepada masyarakat.
4) Menerima pesanan dan mengkoordinasikan jasa dan produk pariwisata.
5) Menjual produk dan jasa pariwisata.
6) Mencari dan menyediakan informasi terkait serta memberikan saran.

6. Budaya Kerja

Pada PT. Shahibuna Sabila Salam terdapat 6 budaya kerja atau ADAK3, berikut 6 budaya kerja tersebut :

a. Akunabel

Kerja seperti ilmu akuntansi yaitu semuanya ada data di atas kertas.

b. Deail

Masing-masing punya format detail dan di kelompokkan berdasarkan data

c. Akumulaif

Tau jumlah, merangkup semua pekerjaan manajemen.

d. Komunikaif

Komunikasi 2 arah (ada feed back dari setiap komunikasi)

e. Koordinasi

Sambung menyambung dalam satu pekerjaan.

f. Konsolidasi

Solid, kuat dan tangguh dalam kegiatan perusahaan.

7. Produk PT. Shahibuna Sabila Salam

a. Paketpaket Umrah

1) Paket Reguler DP 1 JT

Paket 12 atau 13 hari Rp 34.500.000, terbang langsung padang madinah, hotel makkah fajar bade 2, hotel madinah plaza inn ohud, bus syirkah terhal, itenary standar prosedur umrah reguler, ziarah madinah plus jabal magnet dan percetakan, Alquran, ziarah makkah plus kota thaif, tour leader dan Mutawwif, manasik setiap pekan.

2) Paket Hemat

12 hari dp 5 jt, berlaku di bulan September-Oktober 2024, hotel SawaldHotel Royal Madinah.

3) Paket Hebat

12 hari dp 5 jt, berlaku di bulan September-Oktober 2024, hotel Azka Al Safa dan Sawald hotel Royal Madinah.

4) Paket Plus Turki

15 Hari dp 7 jt, dan bonus voucher 1 jt.

5) Paket Plus Mesir

15 Hari Dp 7 jt, dan bonus voucher 1 jt.

6) Paket Privat

12 Hari dp 7 jt, dan bonus voucher 1 jt.

7) Paket High Season.

12 Hari dp 7 jt, dan bonus voucher 1 jt.

8) Paket Reguler Ramadhan

35 hari, dp 5 jt, bonus voucher 1 jt.

9) Paket I'tikaf Ramadhan

15 hari, dp 5 jt, bonus voucher 1 jt.

10) Paket Awal Ramadhan

12 hari, dp 1 jt, bonus voucher 1 jt.

11) Paket Hemat Ramadhan

35 hari, dp 5 jt, hotel, bus, tanpa makan.

12) Paket Syawal

12 hari, dp 1 jt, bonus voucher 1 jt.

13) Paket Umrah By Request

Pilih fasilitas, harga disepakati bersama.

14) Talangan Umrah

15) Tabungan Umrah

b. Tour Domestik

Paket by Request (Transportasi, atribut, destinasi, penginapan, konsumsi, edukasi, tour leader dan guide).

c. Bimbingan Manasik

Program :

1) kajian tematik 25 silabus
2) audio visual learning
3) praktek lapangan tadabbur alam
4) program aplikasi alumni haji dan umrah
5) layanan kelengkapan dokumen keberangkatan umrah

d. Shahibuna Store

Menjual :

1) Oleh oleh tanah suci
2) Perlengkapan haji umrah

B. Analisis dan Pembahasan

1. Indikator Kinerja

a. Kualitas Kerja, yaitu yang menunjukkan sejauh mana mutu kerja meningkat dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, biasanya seiring dengan peningkatan kompetensi dan nilai ekonomis. Mengukur seberapa baik karyawan melaksanakan tugas daat dilaukan dengan indikator kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.

Di PT. Shahibuna Sabila Salam, tidak adanya perencanaan yang matang dalam pengelolaan stok perlengkapan Calon Jamaah Umrah dapat mengakibatkan rendahnya kualitas kerja. Tanpa perencanaan yang baik, karyawan mungkin tidak memiliki sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga mutu hasil kerja menurun

b. Kuantitas kerja, yaitu yang menggambarkan peningkatan volume atau jumlah produk yang dihasilkan dalam suatu unit kegiatan. Menilai jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam sehari, dapat dilakukan dengan indikator kecepatan dan kemampuan. Di PT. Shahibuna Sabila Salam terjadi ketidakcocokan tugas yang diberikan pimpinan dengan jabatan staf/karyawan, sehingga berpotensi menurunkan kuantitas kerja. Jika karyawan tidak diberikan tugas sesuai dengan kompetensinya, mereka mungkin tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan, sehingga mengurangi produktivitas secara keseluruhan

c. Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu merujuk pada ketersediaan informasi yang diperlukan oleh pengambil keputusan pada saat yang tepat, sebelum informasi tersebut kehilangan relevansinya untuk memengaruhi pilihan yang diambil. Ibu Yosi Murnika S.E mengatakan, *"terkadang komunikasi yang kurang baik, sering menimbulkan masalah ada kinerja kantor, yang mana tidak adanya pelaporan yang diberikan oleh sebagian karywan mengakibakan tertundanya informasi."*[37]

d. Efektifitas, yaitu ukuran yang menunjukkan sejauh mana target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Semakin tinggi persentase target yang dicapai, semakin besar tingkat efektivitasnya. Menurut

[37] Hasil wawancara dengan Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Ibu Yosi Murnika S.E (Jum'a, 31 Januari 2025)

Schemerhon John R. Jr., efektivitas diukur dengan membandingkan output anggaran (OA) dengan output realisasi (OS); jika OA lebih besar dari OS, maka dianggap efektif. Sedangkan Prasetyo Budi Saksono mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat kesesuaian antara output yang dicapai dengan yang diharapkan dari input yang tersedia. Dengan demikian, efektivitas mencerminkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di PT. Shahibuna Sabila Salam, terbatasnya jumlah perlengkapan seperti komputer atau laptop di kantor dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Jika karyawan tidak memiliki akses ke alat yang memadai, mereka tidak dapat mencapai target kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diharapkan, sehingga menurunkan tingkat efektivitas secara keseluruhan. Ibu Erni Syam S.E, yang bertugas di Bagian Umum, mengatakan, *"Laptop atau komputer memiliki peran yang sangat penting agar semua staf atau karyawan dapat menjalankan tugasnya. Misalnya, saya menggunakannya untuk urusan desain, Ibu Fitri memakainya untuk menyusun seluruh stok perlengkapan umroh dan oleh-oleh, sedangkan Ibu Yosi menggunakannya untuk mengaudit keuangan perusahaan. Namun, laptop atau komputer di kantor hanya tersedia tiga unit. Terkadang, kami perlu menggunakannya secara bersamaan sehingga harus bergantian, dan hal ini dirasa kurang efisien."*[38]

[38] Hasil wawancara dengan Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Ibu Erni Syam S.E (Jum'a, 31 Januari 2025)

e. Kemandirian, yaitu karakter yang menunjukkan kemampuan untuk tidak bergantung pada orang lain. Dalam konteks sebuah komunitas, kemandirian ini memungkinkan sebuah komonitas atau perusahaan untuk tumbuh dan berkembang dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki sendiri, tanpa terpengaruh oleh kepentingan-kepentingan yang bersifat sementara atau kesenangan yang instan. kemampuan mengatur diri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Kemandirian karywan dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan, diukur dengan kemampuan mengatasi masalah. Ibu Erni Syam, S.E., yang bertugas Bag.Umum, mengatakan, *"Saya cukup senang dengan jabatan dan tugas saya di perusahaan ini. Saya bertugas sebagai Digital Marketing, dengan tugas harian membuat brosur, spanduk, dan konten menarik untuk diunggah di media sosial PT. Shahibuna Sabila Salam. Walaupun latar belakang pendidikan saya di bidang perbankan, saya memiliki hobi dalam digital marketing sehingga saya bisa menjalankan tugas ini dengan senang hati. Saya hanya diarahkan dan saya bisa menyelesaikan tugas tersebut, dan saya kerap belajar otodiak unuk hal-hal yang saya kurang paham"*[39]

2. Fungsi-fungsi Manajemen Syari'ah

[39]Hasil wawancara dengan Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Ibu Erni Syam S.E (Jum'a, 31 Januari 2025)

Fungsi manajemen syari'ah mencakup antaralain meliputi perencanaan, pengorganisasan, pelaksanaan, dan pengendalian dengan penekanan pada prinsip-prinsip syari'ah. Berikut fungsi-fungsi dari manajemen syari'ah tersebut :

a. *Planning* / Perencanaan

Planning atau perencanaan adalah proses menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan. Dalam perencanaan, tindakan dirancang untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, serta mempersiapkan input dan output yang diperlukan. Perencanaan ini penting untuk mengatur sumber daya seperti bahan baku, alat, modal, dan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk kelancaran kegiatan. Dalam konteks kelompok atau organisasi, perencanaan menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan.

Perencanaan dalam manajemen syariah melibatkan proses menetapkan tujuan organisasi, merumuskan strategi untuk mencapainya, serta merancang langkah-langkah pelaksanaan yang sejalan dengan prinsip-prinsip Syariah.

Dalam fungsi perencanaan aspek manajemen stok, PT. Shahibuna Sabila Salam yang berencana untuk menyediakan stok perlengkapan Umrah seperti kain ihram, kain batik, dan koper bagi calon jamaah sebanyak 50 pcs setiap perlengkapan. Namun, pada kenyataannya, perusahaan mengalami kesulitan dalam memenuhi target stok ini. Ibu Fitriani, yang bertugas di Bagian Stok Perlengkapan, mengatakan,

"Perencanaan stok perlengkapan seperti koper dan kain ihram ditargetkan sebanyak 50 pieces. Namun, perencanaan tersebut tidak diaplikasikan dengan semestinya karena kenyataannya hanya dibeli 10 atau 8 pieces dan tidak beraturan tiap bulannya."[40]

b. *Organizing* / Pengorganisasian

Organizing atau pengorganisasian adalah upaya pengelompokan dan pengaturan anggota agar dapat bekerja sebagai satu kesatuan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Salah satu bagian penting dalam organizing adalah pembagian tugas atau '*division of work,'* di mana tugas dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing individu untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah wadah yang memfasilitasi peran dan fungsi setiap individu serta hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal. Dalam pandangan Islam, organisasi bukan hanya sekadar struktur, tetapi menekankan pentingnya keteraturan dalam pelaksanaan tugas. Organisasi juga mengutamakan mekanisme kerja yang terstruktur, di mana kolaborasi disesuaikan dengan kemampuan tiap individu. Mengharmoniskan perbedaan langkah memerlukan ketelitian dalam mengorganisasi agar dapat bersaing secara produktif. Sayyidina Ali bin Abi Thalib mengungkapkan :

بالنظام الباطل يغليه نظام بلا الحق

[40] Hasil wawancara dengan Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Ibu Fitriani (Sabtu, 01 Februari 2025)

Artinya : "Kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi dapat dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir dengan baik."

Pernyataan ini menjadi pedoman realistis bagi umat Islam. Banyak institusi yang runtuh akibat tidak menjalankan organisasi dengan manajemen yang optimal. Selain itu, konsep *coordination* (التنسيق) adalah upaya untuk mencapai hasil yang seimbang dan baik, melalui langkah-langkah bersama dalam penerapan rencana yang diharapkan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Beberapa masalah yang teridentifikasi pada penggoranisasian PT. Shahibuna Sabila Salam adalah pada bagian pemasaran atau promosi. PT. Shahibuna Sabila Salam melakukan promosi melalui berbagai media seperti brosur, media sosial (WhatsApp, Instagram, TikTok), serta melalui kegiatan dakwah. Namun, berdasarkan wawancara dengan salah satu staf, Ibu Yosi, yang dilakukan pada 31 Oktober 2024, terdapat pembagian tugas yang kurang efisien di mana setiap staf diwajibkan membagikan brosur satu hingga dua kali perminggu, meskipun tugas tersebut seharusnya menjadi tanggung jawab bagian pemasaran. Ibu Yosi yang bertugas di bagian keuangan juga diberikan tugas tambahan untuk melayani dan mendampingi jamaah dalam pengurusan paspor di kantor imigrasi. Ibu Yosi Murnika, S.E., yang ditugaskan di Bagian Keuangan, mengatakan, "Saya sedikit kesulitan dalam menjalankan tugas harian, terutama dalam menyusun laporan keuangan seperti pajak, karena latar

belakang pendidikan saya lebih fokus pada manajemen perusahaan daripada akuntansi keuangan. Saya juga kewalahan menghadapi komplain dari calon jamaah terkait pengurusan paspor. Padahal, pengurusan paspor sebenarnya bukan kewajiban travel karena tidak termasuk dalam paket umroh. Namun, kantor tetap menugaskan saya untuk membantu pengurusan paspor sebagai bentuk pelayanan khusus dari perusahaan."[41]

c. *Actuating* / Penggerakan

Actuating merupakan fungsi yang berperan dalam membimbing, memberikan arahan, dan menggerakkan orang agar bekerja dengan baik. Inti dari actuating adalah menggerakkan karyawan melalui bimbingan, arahan, komunikasi yang efektif, serta pedoman kerja agar mereka bekerja dengan tekun dan tenang. Proses ini melibatkan pemberian instruksi, petunjuk, dan nasihat, serta menjawab pertanyaan "Siapa," "Mengapa," "Bagaimana," "Kapan," dan "Di mana" dalam konteks pencapaian tujuan. Pada fungsi ini, Ust. Andi selaku pemimpin sudah cukup baik dalam memberkan arahan dan menggerakkan karyawannya agar bekerja dengan baik. 2. Bapak Rian Pesona Arsy mengatakan, *"PT. Shahibuna Sabila Salam memiliki enam budaya kerja yang diharapkan dapat diaplikasikan dalam perusahaan. Walaupun penerapan budaya kerja tersebut belum berjalan efektif, perusahaan terus berupaya agar*

[41] Hasil wawancara dengan Karyawan Bidang Keuangan di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Ibu Yosi Murnika SE (Jum'at, 31 Januari 2025)

keenam budaya kerja yang telah disusun tersebut dapat dijalankan sebagaimana mestinya."[42]

d. *Controlling* / Pengawasan

Controlling atau pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa tugas yang telah direncanakan dijalankan dengan benar. Melalui pengawasan, dapat diketahui apakah ada penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Pengawasan memungkinkan organisasi mengetahui kejadian nyata dibandingkan dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya, guna mencegah penyalahgunaan wewenang atau kebocoran dalam kegiatan operasional.

Tantangan juga muncul dalam fungsi pengawasan, menghadapi jamaah yang mayoritas berusia lanjut, berdasarkan pengakuan Ibu Yosi (15 September 2024) yang bertugas mendampingi jamaah lansia pada keberangkatan bulan Juli 2024, banyak di antara jamaah lansia yang kurang pandai baca-tulis sehingga juga menimbulkan kurangnya pemahaman, yang kemudian menyebabkan salah satu jamaah tersesat,

e. Motivasi atau *At-Targhiib*

Motivasi adalah dorongan untuk meningkatkan kinerja dengan penuh kesadaran. Dalam Surah Ar-Ra'd (13:11), Allah SWT menekankan pentingnya usaha untuk mengubah keadaan demi mencapai tujuan dan

[42] Hasil wawancara dengan Direktur Utama PT. Shahibuna Sabila Salam di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Bapak Rian Pesona Arsy (Sabtu, 01 Februari 2025).

kesuksesan yang nyata. Ayat ini menunjukkan bahwa perubahan hanya dapat terjadi jika individu berusaha terlebih dahulu. Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg menjelaskan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor: faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (dissatisfiers) dan faktor yang menciptakan kepuasan (satisfiers). Berdasarkan penelitian Herzberg, ada dua kategori utama yang memotivasi individu: faktor motivator, yang berkaitan dengan pencapaian dan pengakuan, serta faktor hygiene, yang mencakup kondisi kerja dan kebijakan organisasi. Kedua faktor ini berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Bapak Rian Pesona Arsy, sebagai Direktur Utama mengatakan, *"Kami memotivasi karyawan dalam bekerja dengan menanamkan pemahaman bahwa mereka adalah bagian penting dari perusahaan ini. Jadi, mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji atau uang. Kami menilai kinerja karyawan berdasarkan ikhtiar atau usaha yang telah mereka lakukan karena kami sangat menghargai setiap usaha tersebut. Kami juga berharap karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dapat terus memberikan kinerja yang lebih maksimal."*[43]

f. Kepemimpinan atau *Al-Khilaafah*

[43] Hasil wawancara dengan Direktur Utama PT. Shahibuna Sabila Salam di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Bapak Rian Pesona Arsy (Sabtu, 01 Februari 2025)

Kepemimpinann mengacu pada pengaturan dan pengarahan semua aktivitas menuju tujuan yang jelas. Dalam Surah Al-An'am (6:165), Allah SWT menjelaskan tentang tanggung jawab pemimpin dalam mengelola umat dan menjalankan syariat Islam, menegaskan bahwa kepemimpinan harus berdasarkan prinsip keadilan. Pada PT. Shahibuna Sabila Salam dikeahui berdasarkan wawancara dengan Bapak Rian pesona Arsyi bahwa PT. Shahibuna Sabila Salam menjaalankan manajemen perusahaannya dengan prinsip syari'ah atau manajemen syari'ah, dan Bapak Andy Sulaiman sebagai piminan utama PT. Shahibuna Sabila Salam juga selalu mengadakan ealuasi keada karyawannya. Bapak Rian Pesona Arsy mengatakan, *"Dalam hal manajemen, PT. Shahibuna Sabila Salam sudah berusaha menerapkan manajemen syariah. Sebagaimana nama 'Shahibuna' yang berarti sahabat, kami bekerja dengan rasa kekeluargaan dan kebersamaan. Dan PT. Shahibuna Sabila Salam selalu melakukan ealuasi kerja besar satu kali sebulan, dan dua kali dalam sehari melakukan zoom meeeting pagi unuk rencana kerja dan sore unuk ealuasi kerja hari itu."*[44]

[44] Hasil wawancara dengan Direktur Utama PT. Shahibuna Sabila Salam di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Bapak Rian Pesona Arsy (Sabtu, 01 Februari 2025).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan ibadah umrah berdasarkan perspektif manajemen syari'ah berdasarkan indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas Kerja : Rendahnya perencanaan stok perlengkapan calon jamaah umrah menyebabkan penurunan mutu kerja karena karyawan kekurangan sumber daya.
2. Kuantitas Kerja : Ketidaksesuaian tugas dengan kompetensi karyawan menurunkan produktivitas karena pekerjaan tidak selesai sesuai target.
3. Ketepatan Waktu : Komunikasi yang buruk dan kurangnya pelaporan dari karyawan menyebabkan keterlambatan informasi penting.
4. Efektivitas : Terbatasnya alat kerja seperti laptop menghambat pencapaian target, mengurangi efisiensi kerja.
5. Kemandirian : Karyawan menunjukkan kemandirian dengan mampu menyelesaikan tugas tanpa arahan, seperti Ibu Erni yang belajar otodidak untuk mendukung pekerjaannya di digital marketing.

Fungsi-fungsi / aktivitas manajemen syari'ah seperti perencanaan, pengorganisassian, penggerakan, pengawasan, motivasi, dan kepemimpinan

pada pengaplikasiannya dalam kinerja karyawan PT Shahibuna Sabila Salam yaitu :

1. *Planning* / Perencanaan : PT. Shahibuna Sabila Salam merencanakan menyediakan 50 pcs perlengkapan Umrah, namun realisasinya tidak sesuai karena hanya membeli 8-10 pcs per bulan, menunjukkan perencanaan stok yang tidak efektif.
2. *Organizing* / Pengorganisasian : Pembagian tugas di PT. Shahibuna Sabila Salam kurang efisien, seperti staf keuangan yang juga menangani promosi dan pengurusan paspor, sehingga mengganggu tugas utama mereka.
3. *Actuating* / Penggerakan : Pimpinan sudah cukup baik dalam memberikan arahan, namun penerapan enam budaya kerja perusahaan belum berjalan efektif.
4. *Controlling* / Pengawasan : Pengawasan menghadapi tantangan, terutama dalam mendampingi jamaah lansia yang kesulitan memahami informasi, menyebabkan kasus jamaah tersesat.
5. Motivasi / *At-Targhiib* : Karyawan dimotivasi dengan pemahaman bahwa mereka bagian penting perusahaan, dan kinerja dinilai dari usaha yang dilakukan, bukan semata hasil.
6. Kepemimpinan / *Al-Khilaafah* : PT. Shahibuna Sabila Salam menerapkan manajemen syariah dengan kepemimpinan yang berbasis kekeluargaan, evaluasi rutin bulanan, dan meeting harian untuk perencanaan dan evaluasi kerja.

B. Saran

Dalam penelitian ini tentunya masih banyak ditemukan kekurangan baik itu dalam keterbatasan data dan keterbatasan kepenulisan isi dari peneliti Berdasarkan hasil penelitian Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Penyelenggaraan Ibadah Umrah Berdasarkan Perspektif Manajemen Syari'ah, maka pneliti daat memberika saran kepada pembaca dan karyawan PT Shahibuna Sabila Salam yaitu :

1. Kepada pembaca, diharapkan agar hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi ada pengetahuan pembaca mengenai Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan Ibadah Umrah berdasarkan perspektif Manajemen Syari'ah.
2. Kepada Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam, disarankan untuk karyawan perlu proaktif dalam meningkatkan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka, seperti mengikuti pelatihan atau kursus singkat sesuai kebutuhan pekerjaan. Selain itu, memperkuat komunikasi antar tim akan membantu mempercepat penyelesaian tugas dan mencegah keterlambatan informasi. Misalnya, membuat grup komunikasi khusus antar divisi untuk mempercepat pertukaran informasi penting.
3. Kepada piminan PT. Shahibuna Sabila Salam, disarankan agar Pimpinan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap perencanaan stok dan pembagian tugas. Menetapkan target yang realistis dan mengalokasikan sumber daya secara efisien dapat meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu,

distribusi tugas sesuai kompetensi karyawan akan meningkatkan produktivitas, sehingga staf keuangan tidak terbebani dengan tugas promosi atau pengurusan paspor.

DAFTAR PUSTAKA

Ady, F., & Wijono, D. (2013). "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan," Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 2(2), hlm. 101-112.

[Kamal, A., Rusman, R. F. Y., & Sohrah, S. (2022). "Keandalan (Reliability) dan Daya Tanggap (Responsiveness) Pada Kinerja Pelayanan Di Showroom Mbc." REKASATWA: Jurnal Ilmiah Peternakan, 4(1), hlm. 12-21.

Adolph, Ralph. "Konsep Umum Manajemen Syari'ah dan Kompensasi," 2016, hlm. 17.

Agustin, Hamdi. "Sistem Informasi Manajemen Menurut Prespektif Islam." *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 1, no. 1 (2018): 65. https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2045.

Ajefri, Feska. "Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah." *Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 1 (2017): 101. http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/2265.

Albanjari, Fatkhur Rohman, and Ahmad Iqbal Tanjung. "Konsep Manajemen Syariah Dalam Menghadapi Tantangan Generasi Millennial." *At-Tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam* 5, no. 2 (2019): 299–300. https://doi.org/10.24952/tijaroh.v5i2.1848.

Amalia, Dewi, Tubagus Rifqy Thantawi, and Azizah Mursyidah. "Analisis Manajemen Syariah Terhadap Penerapan Strategi Marketing Mix Dalam Pemasaran Produk-Produk Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bogor." *Sahid Banking Journal* 2, no. 01 (2022): 35–51. https://doi.org/10.56406/sahidbankingjournal.v2i01.66.

Arisandy, Yosy. "Promosi Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Tinjauan Manajemen Syariah." *Al-Intaj : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 4, no. 1 (2018). https://doi.org/10.29300/aij.v4i1.1202.

ArjiHarahap, Sun. "Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen." *Journal of Visual Languages & Computing* 11, no. 3 (2000): hlm. 215.

Asiva Noor Rachmayani. "*Pentingnya Peran Manajemen yang Baik Bagi Wirausaha"* 2015, hlm. 1.

Azhari, Fadhli, and Muhammad Nuryatno. "Peran Opini Audit Sebagai Pemoderasi Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional, Dan

Komite Audit Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan." *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana* 5, no. 1 (2019): 6. https://doi.org/10.26486/jramb.v5i1.568.

Didin, Hafiduddin. "Manajemen Syariat," 2003, 17–18.

Rachman, Arif., Yochanan, E., Samanlangi, Andi Ilham. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2024.

Fabiana Meijon Fadul. *Manajemen Perbankan Syariah*. *Uir Press*, 2019.

Fadude, F. D., H. N. Tawas, and J. G. Poluan. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019): 31–40. https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258.

Haanurat, A. Ifayani, Safri Haliding, and Agusdiwana Suarni. "Manajemen Islam Perusahaan: Model Dan Praktis." *Jurnal LImu Ekonomi Balance* 7, no. 2 (2011): 110.

Hafidhuddin, D. "Manajemen Syariah Dalam Praktik," 2003, 5–6.

Hendra, Hendra. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 3. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813.

Hendrawati. "Analisis Sistem Manajemen Syariah Pada Bank Syariah Mandir Kc. Kayumanik Semarang." *Jurnal Akuntansi* 11 (2017): hlm. 25–52.

Komariah, Kokom. "Menghadapi Era Digial dan Memenangkan Persaingan Pasar di Samarinda Kalimtanan Timur (Studi Kasus pada Perumahan Sharinata City).." *Komariah, Kokom.* 10 (2019): hlm. 117.

Mohd, Yusri. "Hukum Umrah: Studi Komparatif Menurut Pendapat Imam Malik Dan Imam As-Syafii." *I-Repository: UIN Syarif Kasim Riau*, no. 6 (2018): hlm. 32–36. https://repository.uin-suska.ac.id/17425/8/8. BAB III__2018487PMH.pdf.

Nasution, N., & Batubara, C. (2023). Konsep Manajemen Syariah Dalam Membangun Pola Fikir Generasi Milenial Terhadap Bank Muamalat. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), 4(1), hlm. 1855.

Nizar, Muhammad. "Prinsip-Prinsip Manajemen Syariah (Studi Pengembangan Koperasi Syariah Fatayat NU Kecamatan Purwodadi Kabupaten Pasuruan)." *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 2 (2018): hlm. 121–24.

Noor, Muhammad. “Haji Dan Umrah.” *Jurnal Humaniora Teknologi* 4, no. 1 (2018): hlm. 39. https://doi.org/10.34128/jht.v4i1.42.

Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, Tryana. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. *Journal GEEJ*. Vol. 7, 2020.

Putra, Agung, and Himyar Pesrizal. “Prinsip-Prinsip Manajemen Syariah (Studi Pada Koperasi Syariah BUMNag Tunas Mekar Nagari Simpuruik Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar).” *El -Hekam* 6, no. 1 (2021): 65–66. https://doi.org/10.31958/jeh.v6i1.2768.

Rahma, Utari Nur, Dian Yunita Sari, Siti Nur Afifah, and Falichatus Sholichah. “Manajemen Pelayanan Haji Dan Umrah KBIH Nasrul Ummah.” *Multazam : Jurnal Manajemen Haji Dan Umrah* 3, no. 1 (2023): 16. https://doi.org/10.32332/multazam.v3i1.6097.

Raspaty, Dana, Ronny Gosal, and Michael Mantiri. “Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Imigrasi Kelasi I Manado Dalam Penerbitan Paspor.” *Jurnal Eksekutif* 1, no. 1 (2018): 4.

Riwukore, Jefirstson Richset, and Fellyanus Habaora. “Pelatihan Penyusunan Dimensi-Indikator Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang.” *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 7, no. 3 (2022): 342. https://doi.org/10.36312/linov.v7i3.844.

Safitri, Anissa Nur. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang).” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 17. https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892.

Shamsuddin, Mustafa Mat Jubri. “Aplikasi Maslahah Ke Atas Pensyaratan Pelaksanaan Haji Atau Umrah Melalui Agensi Pengelola The Application of Maslahah in Restriction on Performing Hajj and Umrah without Operating Agencies.” *Sains Insani* 4, no. 1 (2019): 16.

Solichin, Mohammad Muchlis. “Kemandirian Pesantren Di Era Reformasi.” *Nuansa* 9 (2012): 188.

Sumadi, Sumadi. “Peran Manajemen Syariah Terhadap Peningkatan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Islam Di Kota Surakarta.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 3, no. 2 (2017): hlm. 121–22. https://doi.org/10.29040/jiei.v3i2.104.

Sundari, S., A. Apriana, and Juhadi. “Analisis Peran Rekruitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang” 3, no. 1 (2024): 10.

Tanjung, DR.K.H. Didin Hafidhuddin M.Sc Hendri. “Manajemen Syariah Dalam Politik,” 2003.

Lie, Tjiong Fei dan Siagian, Hotlan. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner.” *Agora* 6, no. 1 (2018): 2.

Wicaksana, Arif, and Tahar Rachman. “Deskripsi Teori Ibadah Umrah.” *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.* 3, no. 1 (2018): 12. https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf.

Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.

Hasil wawancara dengan Direktur Utama PT. Shahibuna Sabila Salam di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Bapak Rian Pesona Arsy (Sabtu, 01 Februari 2025)

Hasil wawancara dengan Karyawan di bidang Adminitsrasi PT. Shahibuna Sabila Salam di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Ibu Fitriani (Sabtu, 01 Februari 2025)

Hasil wawancara dengan Karyawan Bidang Keuangan di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Ibu Yosi Murnika S.E (Jum’at, 31 Januari 2025)

Hasil wawancara dengan Karyawan di bidang Bag.Umum di Kantor PT. Shahibuna Sabila Salam Oleh Ibu Erni Syam S.E (Jum’at, 31 Januari 2025)

https://upp.ac.id/blog/pengertian-dan-definisi-k3-keselamatan. Diakses 13 Niovember 2024.

LAMPIRAN

A. LAMPIRAN DOKUMENTASI PENELITIAN






AKUMULATIF
Tau jumlah, menanghup
semua pekerjaan manajemen


AKUMULATIF
Tau jumlah, menanghup
semua pekerjaan manajemen


SHAHIBUNA
SABILA SALAM