

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Pemimpin dan Kepemimpinan

##### 1. Pemimpin

Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hendry Pratt Fairchild mengemukakan bahwa pemimpin dalam pengertian yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/ upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.<sup>18</sup>

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam meraih sukses bagi sebuah organisasi. Sebab pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasi, dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif dan mampu menunjukkan jalan serta tindakan benar yang harus dilakukan secara bersama-sama.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Kartono Kartini, *Pemimpin*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2019), h. 38-39

<sup>19</sup>Munir dan Ilaihi, Wahyu, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018), h. 211

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.<sup>20</sup> Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi.

Unsur-unsur kepemimpinan menurut Stogdill adalah:

- a. Adanya keterlibatan anggota organisasi sebagai pengikut.
- b. Distribusi kekuasaan di antara pemimpin dengan anggota organisasi
- c. Legitimasi diberikan kepada pengikut.

---

<sup>20</sup>Harbani, Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung : CV.Alfabet, 2018), h. 5

- d. Pemimpin mempengaruhi pengikut melalui berbagai cara.<sup>21</sup>

Adapun indikator kepemimpinan menurut Moehamad Nindyarto (2012) adalah sebagai berikut<sup>22</sup> :

a. Kepercayaan diri

Sifat ini berhubungan dengan keyakinan diri pemimpinan pertimbangannya, keputusan, ide-idenya, dan kemampuannya sendiri. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi tidak mudah ragu-ragu dengan keputusan yang diambilnya, selalu yakin atas pendirian yang dipegangnya. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan menumbuhkan keyakinan para pengikutnya, akan memperoleh rasa hormat dan kekaguman, serta kepercayaan diri dari seorang pemimpin akan menciptakan komitmen dari bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin.

b. Kejujuran

Sifat ini berhubungan dengan keyakinan bahwa pemimpin bisa dipercaya, bias dipegang janjinya, dan pemimpin tidak suka memainkan peran palsu. Kejujuran akan membangun integritas dari seorang pemimpin. Integritas berarti apa saja

---

<sup>21</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : CV.Alfabet, 2019), h.459- 460

<sup>22</sup>Moehamad Nindyarto Laksana Praja, 2022, *Peran Manajer sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Prestasi Kerja* (Studi Kasus Agen PT. Prudential Life Assurance).

yang dikatakan seorang pemimpin, pasti selalu dilaksanakannya. Pemimpin tanpa kejujuran dan integritas akan menuai kehancuran.

c. Dorongan

Dorongan berkaitan dengan motivasi yang menciptakan usahatinggi untuk mencapai tujuan tertinggi. Motivasi akan memunculkan ambisi tinggidan inisiatif untuk secara terus menerus mencapai hasil terbaik. Dengan motivasi yang tinggi ini, pemimpin akan mampu menghadapi semua tantangan berat,mampu mengendalikan organisasi pada masa-masa sulit, dan akhirnya mampu membawa kemajuan organisasi di masa depan.

**B. Kesejahteraan Buruh**

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dimana Kesejahteraan pekerja/buruh merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta.

Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apa pun yang dipakai dalam proses produksi.<sup>23</sup>

Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Kesejahteraan buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Kenyamanan dan ketentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh pemilik modal merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima buruh.<sup>24</sup> Kesejahteraan buruh merupakan salah satu permasalahan yang selalu muncul dari tahun ke tahun. Perbedaan persepsi antara buruh, pengusaha dan pemerintah dalam menentukan tingkat pemenuhan kebutuhan

---

<sup>23</sup>Moehamad Nindyarto LaksmianaPraja, and Mudji Rahardjo. *Peran Manajer Sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Prestasi Kerja (Studi Kasus Agen PT. Prudential Life Assurance)*. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2020.

<sup>24</sup>Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*, (Jurnal Informasi Vol. 16 Nomor 2, 2018), h. 10-11

ekonomi yang ideal yang merupakan sumber permasalahan. Upah buruh yang kecil dibandingkan dengan kebutuhan hidup yang besar menyebabkan keinginan buruh untuk memperbaiki kesejahteraannya.<sup>25</sup>

Permasalahan kesejahteraan terutama untuk para buruh/karyawan tidak dapat dipisahkan dengan budaya organisasi karena dalam konsep budaya organisasi utamanya dari unsur budaya salah satunya terfokus pada respons terhadap permasalahan yang menyangkut tentang bentuk adaptasi manusia, dan suatu caracara yang digunakan sejumlah populasi manusia untuk mengorganisasikan kehidupannya di bumi.<sup>26</sup>

Menurut Bockerman et al terdapat delapan indikator kesejahteraan karyawan, yaitu<sup>27</sup>:

1. Kepuasan kerja: Keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.

---

<sup>25</sup>Praja, Moehamad Nindyarto Laksmana, and Mudji Rahardjo. *Peran Manajer Sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Prestasi Kerja (Studi Kasus Agen PT. Prudential Life Assurance*. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2022.

<sup>26</sup> Levine, R.A, Culture, Behavior, and Personality, (Aldine Publishing Company. Chicago, 2023), h. 73

<sup>27</sup>Syaputra, Nanda. *Potret Kesejahteraan Pegawai Outsourcing di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Diss. IAIN BENGKULU, 2019.

2. Ketidakpastian: Ketidakyakinan atas kemungkinan tersedianya kontrak berikutnya.
3. Kecelakaan kerja: Musibah yang terjadi pada saat melakukan suatu pekerjaan.
4. Risiko: Merupakan suatu akibat yang kurang menyenangkan dari suatu perbuatan, atau kemungkinan kemalangan yang bisa menimpa selama bekerja.
5. Tidak ada promosi: Tidak memiliki kemungkinan untuk naik jabatan.
6. Tidak ada suara: Tidak memiliki hak untuk berpendapat.
7. Diskriminasi: Perlakuan berbeda-beda yang diterima oleh tiap individu.
8. Intensitas kerja: Banyaknya waktu bekerja dalam suatu periode tertentu  
Adapun yang indikator yang menentukan tingkat kesejahteraan buruh adalah sebagai berikut :
  1. Pendapatan rumah tangga (Rp/bulan)
  2. Konsumsi/Pengeluaran rumah tangga (Rp/bulan)
  3. Keadaan tempat tinggal
  4. Fasilitas tempat tinggal
  5. Kesehatan anggota rumah tangga
  6. Kemudahan pemanfaatan fasilitas tenaga kesehatan
  7. Kualitas pendidikan anggota rumah tangga
  8. Kemudahan memasukkan anak ke jenjang pendidikan
  9. Rasa aman dari gangguan kejahatan

10. Kemudahan mengakses teknologi informasi dan komunikasi<sup>28</sup>

### C. Manajer

Secara singkat istilah manajer dan tempat dimana para manajer bekerja organisasi. Manajer menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Mereka membuat keputusan, mengalokasikan sumber daya, dan mengarahkan kegiatan anak buahnya untuk mencapai sasaran. Manajer melakukan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Para manajer juga bertanggung jawab untuk merancang struktur organisasi.<sup>29</sup>

Kita sebut fungsi itu sebagai pengorganisasian. Fungsi tersebut mencakup penetapan tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dan dimana keputusan harus diambil. Setiap organisasi terdiri atas orang-orang, dan adalah tugas manajemen untuk mengarahkan dan mengkoordinasi orang-orang itu. Inilah yang disebut fungsi kepemimpinan. Ketika para manajer memotivasi anak buah, mengarahkan kegiatan lainnya, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau menyelesaikan konflik antar anggota, mereka sedang melaksanakan peran

---

<sup>28</sup>BPS. Indikator Kesejahteraan Buruh. 2005. [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

<sup>29</sup>Moehamad Nindyarto LaksmanaPraja, and Mudji Rahardjo. *Peran Manajer Sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Prestasi Kerja (Studi Kasus Agen PT. Prudential Life Assurance)*. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2017.



kepemimpinan.<sup>30</sup>Fungsi terakhir yang dijalankan manajer adalah pengendalian. Untuk menjamin segalanya berjalan sesuai dengan rencana, manajemen harus memantau kinerja organisasi.

Susi Adiwaty (2020)) menjabarkan indikator manager terdiri dari:

1. Pemikir sistem

Fungsi pemimpin adalah memecahkan masalah. Pemecahan masalah yang efektif menuntut kemampuan berpikir yang sistematis jadi pemikir sistem adalah kemampuan melihat hubungan antar isu, peristiwa dan data-data utama untuk melihat secara keseluruhan permasalahan yang terjadi. Diperlukannya pemikir sistem ini untuk memprediksi faktor internal dan faktor eksternal yang akan menguntungkan dan merugikan organisasi.<sup>31</sup>

2. Agen perubahan

Pemimpin harus mengembangkan dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi tetap bertahan. Karena perubahan merupakan fungsi kepemimpinan yang menghasilkan perilaku dengan energi tinggi yang diperlukan untuk menangani perubahan.

---

<sup>30</sup>Suten Hasibuan, *Manajer dan Perannya dalam Organisasi*, (<http://Sumut.Kemenag.go.id>, 2018), h. 3

<sup>31</sup>Susi Adiwaty. "Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 3, 2020, h. 46

### 3. Kreator

Pemimpin harus kreatif dan mendorong serta menghargai kreativitas. Pemimpin harus terbuka terhadap aneka perspektif dan terus menerus mencoba hal-hal baru.

### 4. Pelayan dan pengurus

Pemimpin harus melayani orang lain yaitu karyawan, pelanggan, komunitas harus menjadi prioritas utama. Kepemimpinan melayani menekankan pelayanan yang meningkat terhadap orang lain merupakan pendekatan holistik terhadap pekerjaan, perasaan satu komunitas dan kekuasaan pengambilan keputusan bersama.

### 5. Koordinator polikronik

Pemimpin harus mampu mengkoordinasikan banyak hal pada waktu yang bersamaan (polikronik). Mereka harus bekerja secara kolaboratif dengan banyak pihak, sering menghadapi situasi yang tidak lazim dan masalah tidak lumrah. Pemimpin butuh keterampilan fokus pada gambar besar sekaligus juga rincian-rinciannya.

### 6. Instruktur dan pelatih

Pemimpin harus mampu memberikan semangat, motivasi dan membantu para karyawan untuk belajar serta meningkatkan keterampilannya serta kemampuan belajarnya. Membantu mereka mengidentifikasi sumber belajar.

7. Pemimpin harus mampu mengembangkan visi organisasi dan mengilhami karyawan, pelanggan dan kolega. Pemimpin harus berupaya:
- a. Memadukan visi intrinsik dan ekstrinsik
  - b. Mengkomunikasikan visi dan menggalang dukungan
  - c. Mendorong visi pribadi yang berasal dari visi Bersama
  - d. Mempertahankan visi sebagai proses yang berkelanjutan

#### **D. Kebijakan dan Aturan Pemimpin**

Kebijakan atau *policy* berkaitan dengan perencanaan, pengambilan dan perumusan keputusan, pelaksanaan keputusan, dan evaluasi terhadap dampak dari pelaksanaan keputusan tersebut terhadap orang-orang banyak yang menjadi sasaran kebijakan (kelompok target). Kebijakan merupakan sebuah alat atau instrument untuk mengatur penduduk dari atas kebawah. Secara sentralistik, kebijakan adalah instrumen teknis, rasional, dan action-oriented untuk menyelesaikan masalah. Kebijakan adalah cetak biru bagi tindakan yang mengarah dan mempengaruhi perilaku orang banyak yang terkena dampak keputusan tersebut. Kebijakan sengaja disusun dan dirancang untuk membuat perilaku orang banyak yang dituju (kelompok target) menjadi terpola sesuai dengan bunyi dan rumusan kebijakan tersebut.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Amri Marzali, *Antropologi dan Kebijakan Publik*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2022), h. 20.

Aturan adalah ketentuan yang harus ditaati dan dijalankan oleh masyarakat untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan. Aturan merupakan hasil keputusan bersama yang bersifat mengikat dan berfungsi sebagai pedoman atau panduan dalam kehidupan.

Aturan dapat berupa petunjuk, perintah, ketentuan, dan patokan. Aturan dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu aturan tertulis dan aturan tidak tertulis. Aturan tertulis biasanya lebih mengikat dan pelanggarnya akan dikenakan sanksi tegas. Sementara itu, aturan tidak tertulis biasanya tidak diuraikan secara eksplisit dalam dokumen dan pelanggarnya tidak akan dikenakan sanksi yang terlalu berat.

Adapun kebijakan bersumber dari :

1. Sumber kebijakan yang paling logis adalah manajer puncak yang menetapkannya sebagai pedoman bagi bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Kebijakan seperti ini ruang lingkungannya luas, yang memungkinkan bawahan untuk menjabarkannya lebih lanjut. Kadar sentralisasi atau desentralisasi kebijakan tergantung pada kadar pemusatan atau penyebaran wewenang (otoritas).
2. Dalam praktek, barangkali hampir semua kebijakan tertentu berasal dari himbuan yang timbul dari kasus-kasus luar biasa yang dinaikkan kepada hirarki wewenang manajemen

3. Kebijakan dapat timbul dari tindakan-tindakan yang dipandang dan diyakini orang-orang sebagai kebijakan, misalnya para karyawan akan segera memahami kebijakan yang sebenarnya kalau mereka bekerja dalam perusahaan yang telah menetapkan kebijakan memproduksi barang-barang berkualitas baik, menjaga kebersihan atau mempromosikan pegawai dari dalam.
4. Kebijakan dapat berasal dari luar (externally imposed), misalnya dari pengaruh Pemerintah, kebijakan yang dibatasi oleh peraturan perundangundangan, persyaratan perolehan bantuan, asosiasi local dan regional, kelompok sekolah dan organisasi sosial.<sup>33</sup>

Sementara itu, indikator dari kebijakan manager adalah :

1. Peran sebagai pengusaha (*entrepreneur*): Memanfaatkan peluang organisasi untuk berinisiatif menciptakan rencana pengembangan guna membawa organisasi pada suatu perubahan yang lebih baik, dan mengawasi rencana-rencana tersebut agar berjalan dengan baik.
2. *Disturbance handlers*: Bertanggung jawab untuk mereda gangguan, menyelesaikan masalah, dan melakukan tindakan perbaikan pada saat organisasi

---

<sup>33</sup> Kontz et All, *Manajemen, Jilid 2. Terjemahan Gunawan Hutauruk*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), h. 42-43

mengalami gangguan yang tidak diinginkan dan tidak diprediksikan sebelumnya agar tidak terjadi masalah yang lebih rumit.

3. Pengalokasi sumber daya (*resource allocators*): Bertanggung jawab untuk mengalokasikan semua jenis sumber daya organisasi berdasarkan persetujuan semua keputusan organisasi.<sup>34</sup>

#### **E. Bentuk-Bentuk Kebijakan Pemimpin Perspektif Ekonomi Islam**

Secara teoritis kepemimpinan dikelompokkan menjadi tiga tipe utama, yaitu tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan bebas dan tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan otoriter ialah suatu kepemimpinan yang pemimpinnya merasa mempunyai kekuasaan penuh terhadap pihak yang dipimpinnya. Pihak pemimpin selalu memandang dirinya yang paling mampu, paling benar dan bahkan merasa lebih dalam segala hal dibandingkan dengan pihak yang dipimpin. Tipe kepemimpinan bebas ialah kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Dalam tipe ini pihak pemimpin memosisikan dirinya hanya sebagai lambang bagi kelompok. Kepemimpinan dijalankan dengan cara memberikan kebebasan kepada pihak yang dipimpin dalam menetapkan keputusan dan pelaksanaannya. Kepemimpinan demokratis

---

<sup>34</sup> Sholichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 5-7.

adalah tipe yang paling ideal. Dalam kepemimpinan ini pihak yang dipimpin maupun yang memimpin saling menghormati dan menghargai. Pihak pemimpin memandang bahwa pihak yang dipimpinnya harus dihormati, dihargai dan diakui hak maupun kewajibannya.<sup>35</sup>

Pada zaman Rasulullah SAW juga mengenal adanya kepemimpinan. Kepemimpin Umar Bin Khattab dikenal dengan sikap tegas dan keras dalam memberantas kebatilan, juga demokratis dan inklusif, ia juga mau dikritik dan mendengar saran.<sup>36</sup> Adapun yang menjadi indikator dari bentuk-bentuk kebijakan pemimpin ditinjau dari perspektif ekonomi Islam adalah sebagai berikut :

1. Musyawarah, dengan sahabat-sahabatnya secara objektif dan penuh rasa hormat.
2. Keadilan, membuat keputusan seadil-adilnya.
3. Kebebasan berfikir, berjuang menciptakan kebebasan berfikir, pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasihati satu sama lain sedemikian rupa, sehingga para pengikut atau bawahan merasa senang mendiskusikan persoalan yang menjadi kepentingan dan tujuan bersama.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, 2017), h. 161

<sup>36</sup> Badri Yatim, *Sejarah Peradaban Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 2017), h. 36

<sup>37</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Management: Meraih Sukses melalui Praktik Manajemen Gaya Rasulullah secara Istiqomah* (Yogyakarta: BPFE, 2019) h. 296.

Dalam masyarakat beradab, kepemimpinan dibangun atas dasar konsensus nilai-nilai kearifan lokal. Jika kultur dan kearifan lokal dikaitkan dengan aktivitas kepemimpinan, maka ia menjadi sebuah entitas yang tidak bisa dipisahkan. Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari nilai-nilai budaya dan kehidupan sosial masyarakat yang dianut. Ia tidak bisa dipertentangkan, tetapi ia harus direlasikan atau bahkan diintegrasikan. Salah satu ciri kearifan lokal adalah memiliki tingkat solidaritas yang tinggi atas lingkungannya.

Islam semestinya menjadi kompas bagi kehidupan umat manusia dalam menjalankan kehidupan di segala aspek, seperti agama, ekonomi, sosial budaya, politik, pendidikan, kesehatan dan lainnya. Kelengkapan ajarannya telah mendorong manusia bergerak menuju pertumbuhan dan kebangunan intelektual dan kultural. Semuanya bersumber pada ajarannya yang berasal dari Al-Qur'an dan Hadis. Q.S Al-Baqarah ayat 30 menerangkan:

وَأذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ  
يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ  
مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya :

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia



berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Surat Al-Baqarah ayat 30 di atas menjelaskan bahwa setiap manusia adalah khalifah yang memimpin bumi sehingga akan ditanya pertanggung jawabannya nanti.

Al-Qur'an pada hakekatnya adalah sebuah kebijakan, yakni kebijakan Allah SWT turunkan melalui Rasulullah, Nabi Muhammad SWT. Karena itu Al-Qur'an berisi pedoman (*al-huda*) yang memberikan petunjuk, tuntunan, panduan, dan arahan bagi seluruh kaum mukminin untuk menuju ke jalan yang benar, jalan yang lurus, yaitu jalan yang telah ditunjuk Allah untuk menuju surga.

#### **F. Teori Imam Al-Ghazali**

Adapun yang menjadi rinsip masalah menurut Imam Al-Ghazali adalah :

##### **1. Agama**

Kesejahteraan dalam nilai agama yaitu dengan cara memelihara nilai-nilai agama dan melaksanakan ajaran-ajaran Islam dalam bekerja mengerjakan untuk menciptakan ekonomi keluarga yang *sakinah mawaddah warahmah* yang penuh dengan rasa tentram dan damai.

##### **2. Jiwa**

Dalam pemenuhan dan perlindungan terhadap jiwa dengan tetap menjaga karyawan pada masa agar tetap

menjadi bagian dari perusahaan, tidak memutuskan hubungan kerja dengan karyawan. Tidak ada kebijakan pemecatan karyawan, karna kalau dibandingin dengan perusahaan lain banyak yang mengeluarkan karyawan, tetapi disini tidak mengeluarkan, saya hanya merumahkan. Ketika ada kegiatan baru kami panggil kembali.

### 3. Akal

Diberikan kemudahan dalam mengakses pendidikan atau informasi yang guna untuk manfaat karyawan. Salahsatunya yaitu dengan mengadakan pelatihan.

