

Analisis Manajemen Organisasi Di Pt. Pegadaian (Persero) Cps Padasuka

Neng Cahya Komala

Jurusan Ekonomi Syariah - STEMBI Bandung
Cahya.smart92@gmail.com

Herlina Nur Padilah

Jurusan Ekonomi Syariah - STEMBI Bandung
Herlinanurpadilah23@gmail.com

Abstrak

Tujuan Untuk mengetahui Bagaimana Manajemen Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka dan Apa faktor penghambat serta solusi dalam Manajemen Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka

Desain/Metode Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dimana kegiatan pencarian informasinya menggunakan media wawancara secara langsung bersama narasumber. Metode Penelitian Mengacu pada bentuk penelitian, tujuan, sifat masalah dan pendekatannya, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yang menjelaskan semua kegiatan dari yang umum menjadi khusus.

Temuan PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka menjalankan setiap kegiatan selai manajemen yang berlaku, terdiri dari Perencanaan (planning), Pengelolaan (organizing), Kepemimpinan (leading), Pengendalian (controlling). Terdapat beberapa kendala yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka mulai dari penempatan atau pemindahan karyawan, penambahan nasabah sampai pembuatan aplikasi pegadaian digital yang bertujuan untuk mempermudah nasabah. Disetiap hambatan yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka terdapat juga solusi yang diberikan oleh pihak pihak terkait dengan pegadaian muai dari pemberian jalan keluar dalam penempatan setiap karyawan yang di rolling, pembuatan iklan dan sosialisasi yang dilakukan dengan seminar kesetiap kecamatan serta meng upgrade aplikasi supaya lebih baik lagi dalam penggunaannya.

Implikasi Hasil penelitian dapat menjadi referensi dalam penikatan manajemen organisasi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka

Originalitas Materi yang diangkat dalam penelitian ini hasil dari karya ilmiah dan penelitian dilakukan langsung oleh peneliti.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Manajemen, Organisasi, Pegadaian

I. Pendahuluan

Eksistensi manusia sebagai makhluk hidup dikenal sebagai makhluk yang multidimensional. Hal ini disebabkan karena banyaknya julukan yang diberikan kepada manusia. Ia dikenal sebagai makhluk sosial (homo socius), makhluk bekerja (homo laden), makhluk yang suka menggunakan lambang-lambang (homo simbolicum), makhluk organisasional (homo homini socius) sosok manusia sebagai makhluk individu, tapi pada saat bersamaan manusia sebagai kawan sosial bagi manusia lainnya, sebaliknya, ada yang menyebut manusia sebagai serigala bagi manusia yang lain (homo homini lupus) , dan lain semacamnya.

Salah satu dimensi manusia tersebut adalah makhluk organisasional. Ia dikenal sebagai makhluk organisasional karena sejak lahir manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bahkan struktur fisik manusia sendiri sesungguhnya adalah suatu sistem yang

tersusun dari sub-sistem anggota tubuh yang semuanya sebagai suatu sistem tubuh yang memiliki fungsi masing masing dan terorganisasi secara sempurna hingga menghasilkan sosok manusia yang sempurna.

Oleh karena itu, sejak lahir manusia akan selalu bersentuhan dengan organisasi, mulai dari organisasi genetis (keluarga), organisasi rukun tetangga, rukun warga, organisasi masyarakat, organisasi sekolah (pendidikan), organisasi negara hingga organisasi dunia, bahkan sampai matipun manusia juga tetap menjadi anggota organisasi kematian . Sehingga keberadaan organisasi pada dasarnya memang diciptakan untuk kepentingan manusia. Eksistensi manusia jangan sampai diperbudak oleh organisasi, tetapi manusia yang harus mengatur, mengelola dan mengembangkan organisasi. Jika dicermati, konsep dasar ini sudah menunjukkan fungsi organizing untuk menghasilkan output yang optimal.

Penciptakan organisasi yang semakin efektif, efisien, dan produktif merupakan salah satu tantangan yang dihadapi manusia masa depan dan yang perlu dicermati adalah bagaimana sehingga mutu dan pelayanan yang diharapkan oleh pelanggan benar-benar terpenuhi. Pelayanan yang dilakukan oleh organisasi yang baik haruslah sesuai dengan tuntutan zaman yang semakin dinamis. Tuntutan pelanggan akan terus-menerus berubah sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Charles A. Beard dalam Rifa'i seorang ahli sejarah politik di Amerika mengatakan bahwa, tidak ada suatu hal yang lebih penting dari manajemen pada abad moderen saat ini. Jadi mengapa harus takut terhadap globalisasi? Karena globalisasi itu sendiri muncul karena produk manajemen Ilmu dan Teknologi (IPTEK) yang memunculkan kemudahan bagi fakta kehidupan manusia. Kalau saat ini antar negara hampir tak kenal batas, informasi masuk dari segala penjuru, jarak semakin mendekat karena teknologi komunikasi dan transportasi, maka lompatan kebudayaan berhasil menjulang tinggi, karena ilmu manajemen semakin dahsyat untuk dicerna oleh anak manusia yang muncul belakangan.

Implementasi manajemen efektif yang dijalankan para manajer dan pegawai akan menentukan kinerja organisasi dalam menjawab tuntutan internal dan tantangan eksternal. Seorang pakar komunikasi organisasi, Lewis (1987:189) menjelaskan bahwa: "the performance of leaders is often measured by the quality and performance of their follower". Dipahami bahwa kualitas dan kinerja anggota menjadi tanggung jawab setiap pemimpin. Dengan visi, misi, keteladanan, disiplin, pembagian tugas dan iklim yang diciptakan dalam organisasi akan menghasilkan kinerja anggota yang baik. Bertolak dari kinerja anggota akan melahirkan kinerja organisasi yang efektif.

Hanya dengan manajemen yang baik dan efektif memungkinkan organisasi akan maju, dan tanpa manajemen efektif dengan etika kemanusiaan maka organisasi apapun, termasuk perusahaan, perbankan, pendidikan, pemerintahan akan mengalami kegoncangan, goyah bahkan bisa saja ambruk, lalu mencium bumi bukan karena pengabdian yang bagus, tapi karena kebobrokan yang terlalu serakah untuk maju dengan mengabaikan nasih pegawai, perusakan lingkungan, dan tanpa memperhatikan budaya bangsa, atau lintas budaya.

Kemudian dalam Mulins (1989:27) menjelaskan bahwa bagian utama dari mempelajari organisasi dan manajemen adalah pengembangan pemikiran manajemen dan apa yang mungkin menjadi peristilahan dalam teori manajemen". Aplikasi teori manajemen membawa dan menciptakan perubahan dalam perilaku aktual. Dengan demikian para manajer membaca dan mengarahkan tulisan atas persoalan yang dilihat dalam gagasan dan kesimpulan berbagai pesan bagaimana seharusnya para manajer bertindak atau bekerja. Hal ini mempengaruhi sikap mereka menuju praktik manajemen.

Akhirnya dapat ditegaskan bahwa teori-teori manajemen yang dipelajari para manajer penting sekali dalam menuntun tindakan ke arah pengelolaan berbagai bidang organisasi melalui kegiatan yang sesuai dengan fakta di lapangan. Teori manajemen akan memandu

tindakan para manajer dan pegawai mencapai tujuan organisasi perusahaan, atau bisnis dan organisasi jasa pelayanan bagi masyarakat

Sebagaimana diterangkan bahwa salah satu aspek terpenting dari sebuah manajemen adalah pengorganisasian (*organizing*). Pengorganisasian yang baik haruslah mempunyai pijakan dan etika dalam berorganisasi. Pengorganisasian yang baik akan menghasilkan bentuk organisasi yang baik, mulai dari sistem kerja, struktur, sumber daya hingga aspek lainnya. Dengan ini penulis ingin memaparkan hasil dari kegiatan magang selama satu bulan di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka dengan membuat penelitian yang berjudul **“ANALISIS MANAJEMEN ORGANISASI DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) CPS PADASUKA”**

Tulisan ini bertujuan Untuk Manajemen Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka dan Untuk mengetahui faktor penghambat dan solusi dalam Manajemen Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka.

II. Kajian Teori Manajemen

Kata Manajemen berasal dari kata Prancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Istilah manajemen itu sendiri dalam peninjauan bahasa Indonesia hingga saat ini belum ada keseragaman. Apabila kita mempelajari literatur manajemen, maka akan ditemukan bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu: manajemen sebagai suatu proses, manajemen sebagai kolktivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu pengetahuan.

Ricky W. Griffin dalam Safri mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal.

John D. Millet dalam Sakdiah menjelaskan bahwa manajemen adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal sedemikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal baik bagi pimpinan maupun para pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

James A.F Stoner dalam Rachman mengatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisaian, kepemimpinan, dan pengndalian upayaanggota dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut G. R Terry dalam Yonita, manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasi atau maksud maksud yang nyata.

Mary Parker Follet dalam Safri mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seseorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mncapai tujuan organisasi.

Manajemen (*management*) adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian pengendalian sumber daya organisasional.

Terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan dan pengendalian. Meskipun beberapa ahli teori manajemen mengidentifikasi beberapa fungsi lainnya, seperti pembagian staf, komunikasi atau pengambilan keputusan, fungsi-fungsi tersebut akan dibahas sebagai turunan dari keempat fungsi utama.

1. Perencanaan

Perencanaa (*planning*) berarti mengidentifikasi berbagai tujuan untuk kinerja organisasi dimasa mendatang serta memutaskan tugas dan penggunaan sumber daya

yang diperlukan untuk mencapainya. Dengan kata lain, perencanaan manajerial menentukan posisi organisasi dimasa mendatang dan bagaimana cara mencapainya. Contoh perencanaan yang baik dilakukan oleh Time Warner, Inc. Ketua pemasaran dari beberapa divisi Time Warner, Inc. Termasuk HBO, Time Ich, Turner Broadcasting, Warner Bros, AOL, New Line Cinema, dan Time Warner Cable, mengadakan rapat setiap tiga minggu untuk membicarakan proyek proyek yang akan dikerjakan dan bagaimana divisi divisi yang ada dapat bekerja sama untuk menyuksekkannya. Berkat perencanaan yang seksama, hampir setiap divisi terlibat dalam promosi film film besar.

2. Pengelolaan

Pengelolaan biasanya dilakukan setelah perencanaan dalam mencerminkan bagaimana organisasi mencoba mewujudkan perencanaan. Pengelolaan (*organizing*) mencakup menentukan tugas, mengelompokan tugas, mendelegasikan otoritas, dan mengalokasikan sumber daya diseluruh organisasi. Belakangan, beragam perusahaan seperti IBM, Motorola dan FBI mengalami perubahan struktur organisasi guna mengakomodasi perubahan rencana. Di Avon ketika penjualan menurun dan biaya produksi melonjak, CEO Andrea Jung baru baru ini meringkas tujuh lapisan manajer dan mengelola kembali perusahaan kedalam struktur yang mampu menangani berbagai keputusan dan fungsi secara global untuk skala efisiensi yang lebih tinggi.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leading*) berarti menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berarti menciptakan nilai nilai dan budaya bersama, mengomunikasikan tujuan kepada karyawan diseluruh organisasi, dan menyuntikan semangat untuk memperlihatkan kinerja tertinggi kepada karyawan. Kepemimpinan mencakup proses memotivasi seluruh departemen dan divisi disamping para individu yang bekerja secara langsung dengan para manajer. Diera sekarang yang memiliki kompetisi global dan keberagaman tenaga kerja, kemampuan untuk membentuk budaya, mengomunikasikan tujuan dan memotivasi karyawan sangat diperlukan bagi keberhasilan bisnis.

Kita tidak mesti menjadi manajer puncak untuk menjadi pemimpin andal. Tanpa kita ketahui, banyak manajer di organisasi organisasi besar maupun kecil diseluruh dunia memberikan kepemimpinan kuat dalam departemen, tim, organisasi, nonprofit, dan organisasi kecil.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) berarti memonitor aktivitas karyawan, menentukan apakah organisasi sejalan dengan tujuannya, dan membuat koreksi jika diperlukan. Para manajer harus memastikan bahwa organisasi mereka bergerak menuju tujuan tujuannya.

Berbagai tren pemberdayaan dan kepercayaan karyawan telah mendorong banyak perusahaan untuk lebih mengutamakan pelatihan karyawan untuk memonitor dan mengoreksi diri mereka sendiri daripada pengendalian atas bawah. Teknologi informasi para manajer untuk mengendalikan organisasi sesuai kebutuhan tanpa pembatasan ketat dari atas kebawah.

Keterampilan keterampilan Manajemen yang diperlukan untuk mengatur sebuah departemen atau organisasi dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori: konseptual, interpersonal dan teknis.

1) Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual (*conceptual skill*) adalah kemampuan kognitif untuk melihat organisasi sebagai suatu sistem utuh dan hubungan antar bagiannya. Keterampilan konseptual mencakup pemikiran, pemrosesan informasi, dan kemampuan perencanaan manajer. Keterampilan ini juga mencakup mengetahui posisi suatu

departemen di organisasi dan posisi organisasi di dunia industri, masyarakat, serta lingkungan bisnis dan sosial yang lebih luas. Ini berarti kemampuan untuk berfikir strategis, memiliki pandangan secara luas dan berjangka panjang, serta untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan memecahkan berbagai persoalan rumit.

Keterampilan konseptual lebih diperlukan oleh manajer puncak, banyak tanggung jawab manajer puncak seperti pengambilan keputusan, alokasi sumber daya dan inovasi yang membutuhkan pandangan luas.

2) Keterampilan interpersonal

Keterampilan interpersonal (*human skill*) adalah kemampuan manajer untuk bekerja dengan dan melalui orang lain, serta bekerja efektif sebagai anggota tim. Kemampuan manajer untuk berhubungan dengan orang lain, termasuk kemampuan memotivasi, memfasilitasi, mengoordinasi, memimpin, mengomunikasikan dan menyelesaikan konflik. Seorang manajer dengan keterampilan ini memungkinkan bawahan untuk mengungkapkan diri mereka tanpa takut di cemooh, mendorong partisipasi, dan meunjukkan apresiasi terhadap upaya karyawan.

Keterampilan interpersonal sangat penting bagi para manajer yang bekerja secara langsung dengan karyawan dalam kesehariannya. Banyak organisasi yang kehilangan orang-orang baik karena pimpinan lini depan mereka gagal menunjukkan penghargaan dan kepedulian bagi para karyawan.

3) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis (*technik skill*) adalah pemahaman dan penguasaan dalam melaksanakan tugas tertentu. Keterampilan ini mencakup penguasaan metode, teknik dan peralatan yang digunakan dalam fungsi-fungsi tertentu seperti rekayasa, manufaktur atau keuangan. Kemampuan analisis, serta kompetensi penggunaan alat dan teknik untuk menyelesaikan masalah dalam disiplin tertentu. Keterampilan teknis terutama sangat penting di tingkat organisasi yang lebih rendah.

Memahami unsur-unsur manajemen (*tools of management*) sangat diharuskan bagi setiap Manajer. Karena unsur yang ada diorganisasi itulah yang harus diatur sedemikian rupa. Sehingga dapat diketahui unsur yang manakah yang belum atau kurang atau tidak ada. Adapun Unsur-unsur manajemen itu terdiri dari orang (*men*), uang (*money*), metode (*methods*), bahan-bahan (*materials*), mesin-mesin (*machines*), dan pemasaran (*market*) disingkat dengan 6M. berikut ini pemaparan masing-masing unsur-unsur dari manajemen tersebut:

1. *Men* yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional/pelaksana.
2. *Money* yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. *Methods* yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan.
4. *Materials* yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
5. *Machines* yaitu mesin-mesin/alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan.
6. *Market* yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa-jasa yang dihasilkan.

Unsur-unsur manajemen tersebut mempunyai sifat Interdependensi artinya unsur satu dengan yang lain akan lebih mempunyai arti yang signifikan manakala semua unsur itu bersinergis dan mempunyai nilai urgensi yang sangat menentukan suksesnya organisasi atau perusahaan. Dalam implementasi unsur-unsur tersebut akan mempunyai nilai kurang jika diterapkan secara parsial. Untuk itu implementasi sistem perlu digunakan dalam penerapan unsur-unsur manajemen dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Kertonegoro dalam Rifa'i dkk, dalam usaha untuk mencapai tujuan, manajemen mempergunakan berbagai sumber daya atau faktor produksi yang tersedia dengan cara yang efektif dan efisien, sumber atau faktor tersebut adalah materials,

mechanics, methods, money, mechanics dan market (6 M). Sumber atau faktor tersebut harus diatur oleh manajemen agar mempunyai daya guna dan dapat ber-hasil guna, terintegrasi dan terkoordinir dalam mencapai tujuan Sub-sistem maupun mencapai tujuan sistem dari sebuah lembaga secara optimal.

Tidak semua pekerjaan manajer sama, terdapat beberapa jenis manajemen yang harus dikelola para manajer serta bertanggung jawab terhadap berbagai departemen, bekerja diberagam tingkat yang berbeda dalam hierarki, dan memenuhi tuntutan yang berbeda dalam mencapai kinerja tinggi.

1. Perbedaan vertikal

Penentu utama pekerjaan manajer adalah tingkatan hierarki. Bagi manejer tingkat pertama, fokus utama mereka adalah memfasilitasi kinerja karyawan secara individual. Di lain pihak manajer menengah lebih berfokus untuk menghubungkan orang, seperti pengalokasian sumber daya pengorganisasian tim, atau melaksanakan rencana manaejer tingkat atas diseluruh organisasi, daripada mengurus kinerja individual. Bagi manajer puncak fokus utamanya adalah memonitor lingkungan eksternal dan menentukan strategi terbaik agar tetap kompetitif.

Manajer puncak (top manager) berada ditingkat teratas hierarki dan bertanggung jawab terhadap seluruh organisasi. Mereka disebut sebagai presiden, direktur, direktur eksekutif, chief executive officer (CEO) dan wakil presiden eksekutif.

Manajer tingkat menengah (middle manager) bekerja ditingkat menengah organisasi dan bertanggung jawab untuk unit unit bisnis dan departemen departemen utama.

Manajer proyek (project manager) bertanggung jawab untuk proyek kerja temporer yang melibatkan partisipasi orang dan beragam fungsi dan tingkatan organisasi dan mungkin juga dari luar perusahaan.

Manajer lini pertama (first-line manager) bertanggung jawab secara langsung terhadap produksi barang dan jasa. Mereka ada di tingkat pertama atau kedua manajemen dan dinamakan supervisor, manajer lini, kepala bagian, dan kepala kantor.

2. Perbedaan horizontal

Manajemen fungsional (functional manager) bertanggung jawab bagi departemen yang mengerjakan tugas fungsional tunggal dan memiliki karyawan dengan pelatihan dan keterampilan yang serupa. Departemen fungsional mencakup periklanan, penjualan, keuangan, sumber daya manusia, manufaktur, dan akuntansi.

Manajer umum (general manager) bertanggung jawab bagi sejumlah departemen yang mengerjakan beragam fungsi. Manajer umum bertanggung jawab bagi divisi utuh, seperti department store macy atau pabrik perakitan general motora, serta seluruh departemen fungsional didalamnya.

Organisasi

Istilah organisasi berasal dari bahasa Yunani, yaitu "Organon" atau dalam bahasa Latin "Organum" yang berarti alat, bagian, anggota, atau badan. Organisasi dalam bahasa Inggrisnya "Organization" yang berarti "hal yang mengatur" dan kata kerjanya "organizing" berasal dari bahasa Latin "organizare" yang mengatur atau menyusun. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) organisasi adalah kesatuan (susunan) yang terdiri atas bagian-bagian orang dalam perkumpulan untuk mencapai tujuan bersama. organisasi adalah suatu sistem mengenai usaha-usaha kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi, dan manajemen. Kajian mengenai

organisasi sering disebut studi organisasi (organizational studies), perilaku organisasi (organizational behaviour), atau analisa organisasi (organization analysis).

Stephen P. Robbins dalam Safri menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok.

Menurut James D. Mooney, sebagaimana yang dikutip Mohyi, "Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose (organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama).

Organisasi adalah keseluruhan perpaduan unsur manusia dan non manusia yang masing-masing memiliki fungsi dalam mencapai tujuan. Secara sederhana dijelaskan oleh Bayle, et al (1986:10) bahwa : "*organization is a collection of people working together in a division of labour to achieve a common purpose*". Maka dalam definisi ini ada keluasaan ragam bentuk perkumpulan orang, di antaranya kelompok persaudaraan, club olah raga, organisasi sukarela, organisasi agama, seperti halnya juga bisnis, sekolah, lembaga pemerintah, rumah sakit, serta lembaga lain yang eksis di masyarakat.

John d. Millet dalam Sakdiah mengartikan organisasi dengan "*The structural framework within the work of many individuals is carried for the realization of a common. As Such, it is a system of work assignment among groups of persons specializing in particular phases of general task*" (organisasi adalah kerangka struktur dalam mana pekerjaan dari banyak orang dilakukan untuk pencapaian maksud bersama. Sebagai demikian itu adalah suatu sistem mengenai penugasan pekerjaan di antara kelompok-kelompok orang yang mengkhususkan diri dalam tahap-tahap khusus dari suatu tugas bersama). Dia juga mengatakan organisasi adalah orang-orang yang berkerjasama, dan mengandung ciri-ciri dari hubungan-hubungan manusia yang timbul dari aktifitas kelompok.

Sementara itu, Richard A. Johnson E. Kast, dan James E. Rosenweig menyebutkan: "The organization is an assemblage of people, material, machines, and other resources geared to task accomplishment through a series of interactions and integrated into a social system" (organisasi adalah kumpulan orang, barang, mesin, dan saling pengaruh dan tersatu padu ke dalam suatu sistem sosial).

George R. Terry juga menyebutkan bahwa organisasi berasal dari kata "organism" yang berarti suatu struktur dengan bagian-bagian yang demikian diintegrasikan hingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan keseluruhan. Jadi sebuah organisasi terdiri dari dua bagian pokok yaitu bagianbagian dan hubungan-hubungan.

Organisasi secara sistemik adalah sistem yang bersifat terbuka, seperti halnya sistem sosial. Sebab organisasi mencakup orang dan tujuan-tujuan yang bergantung atas usaha orang untuk mencapai kinerja, hasil, yang menjadi arah yang benar sebagai sistem sosial. Bahkan melalui perpaduan usaha orang maka organisasi lebih dari sekedar perkumpulan orang belaka. Organisasi juga merupakan usaha orang yang dinamis dengan memanfaatkan mesin, peralatan, bahan mentah, fasilitas dan uang yang memungkinkan orang-orang menghasilkan sejumlah barang dan pelayanan. Tegasnya dalam organisasi ada sejumlah sumberdaya manusia dan material yang terpadu untuk mencapai tujuan organisasi yang disepakati.

1. Pola Organisasi

Pola organisasi dibagi menjadi dua bagian yaitu organisasi formal dan organisasi informal. Umumnya setiap organisasi formal biasanya mengandung kedua unsur pola tersebut di mana organisasi formalnya yang dijadikan pedoman tegas dalam struktur organisasinya. Sedangkan organisasi informal akan dengan sendirinya muncul karena kebutuhan karyawan untuk bermasyarakat atau bersosialisasi dengan dan berhubungan dengan karyawan yang lain.

a. Organisasi Formal

Organisasi formal adalah organisasi yang dibentuk secara sadar dan mempunyai tujuan tertentu yang disadari pula dengan menggunakan sistem tugas, hubungan wewenang, tanggung jawab maupun pertanggungjawaban dirancang oleh manajer agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah disepakati bersama. Hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun bagan struktur organisasi adalah wewenang, tanggung jawab, koordinasi maupun pendelegasian wewenang.

b. Organisasi Informal

Organisasi informal pada struktur organisasi tidak akan terlihat tetapi akan selalu mengikuti keberadaan organisasi formal. Organisasi informal ini keberadaannya tidak direncanakan tetapi terjadi secara otomatis karena hubungan antar perseorangan pada sesama anggota organisasi formal (perusahaan). Organisasi informal merupakan organisasi yang tercipta karena adanya hubungan antar pribadi yang secara tidak sadar terjadi keberadaannya tanpa didasarkan pada hubungan wewenang formal pada struktur organisasi maupun kesepakatan tujuan bersama.

2. Unsur Unsur Organisasi

Organisasi merupakan perpaduan kerjasama sumberdaya fisik dan manusia. Selain itu di dalamnya juga ada tujuan, pembagian kerja, dan hirarki kewenangan. Unsur-unsur organisasi tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan suatu organisasi adalah untuk menghasilkan barang dan pelayanan. Organisasi non profit, sebagai contoh: menghasilkan pelayanan dengan keuntungan masyarakat, seperti pemeliharaan kesehatan, pendidikan, proses keadilan, dan pemeliharaan jalan. Bisnis menghasilkan barang konsumsi dan pelayanan seperti mobil, perumahan, peluang rekreasi, perhotelan, lembaga keuangan, dll.

b. Pembagian Kerja

Esensi suatu organisasi adalah usaha manusia, proses melaksanakan pekerjaan ke dalam suatu komponen kecil yang melayani tujuan organisasi dan untuk melakukan oleh individu atau kelompok disebut pembagian kerja. Pembagian kerja ini berlangsung untuk memobilisasi organisasi dalam pekerjaan banyak orang untuk mencapai tujuan umum.

c. Hirarki Kewenangan

Kewenangan adalah hak untuk bertindak dan memerintah pribadi orang lain. Para manajer memiliki kewenangan terhadap bawahannya. Bila organisasi membagi pekerjaan ke dalam bagian kecil, beberapa hal harus dikerjakan untuk mengkoordinasikan usaha menjamin bahwa hasil pekerjaan mencapai tujuan organisasi. Hirarki kewenangan adalah bila posisi kerja ditata agar pembagian kewenangan meningkat, memudahkan koordinasi. Seorang yang memiliki kewenangan tinggi dapat membuat keputusan yang menghasilkan dalam koordinasi lebih baik dan mengarahkan aktivitas kerja pada level rendah.

Dengan perpaduan unsur manusia, material, dan perangkat tujuan, pembagian kerja yang jelas serta kewenangan, maka suatu organisasi bekerja dalam suatu sistem terbuka untuk mencapai tujuan. Begitupun, hal yang paling fundamental adalah fungsi sumberdaya personal sangat menentukan, karena kualitas kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja sesuai kewenangannya akan menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Semua komponen organisasi sebagai sistem tersebut harus bersinergi dalam pencapaian tujuan. Dalam hal ini

sinergi adalah menciptakan suatu perpaduan yang menjadikan lebih kuat daripada sekedar penjumlahan bagian-bagian dari organisasi.

3. Prinsip Organisasi

Fayol mengusulkan empat belas prinsip yang menurutnya dapat digunakan secara universal dan dapat diajarkan di sekolah-sekolah dan universitas-universitas. Banyak dari prinsip organisasi tersebut, meskipun kurang keuniversalnya, diikuti secara luas oleh para manajer dewasa ini:

- a. Pembagian kerja, Prinsip ini sama dengan “pembagian kerja” Adam Smith. Spesialisasi menambah hasil kerja dengan cara membuat para pekerja lebih efisien.
 - b. Wewenang, Manajer harus dapat member perintah. Wewenang memberikan hak ini kepadanya. Tetapi wewenang berjalan seiring dengan tanggung jawab. Jika wewenang digunakan, timbulah tanggung jawab. Agar efektif, wewenang seorang manajer harus sama dengan tanggung jawabnya.
 - c. Disiplin, Para pegawai harus mentaati dan menghormati peraturan yang mengatur organisasi. Disiplin yang baik merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif, suatu saling pengertian yang jelas antara manajemen dan para pekerja tentang peraturan organisasi serta penerapan hukuman yang adil bagi yang menyimpang dari peraturan tersebut.
 - d. Kesatuan komando, Setiap pegawai seharusnya menerima perintah hanya dari seorang atasan.
 - e. Kesatuan arah, Setiap kelompok aktivitas organisasi yang mempunyai tujuan sama harus dipimpin oleh seorang manjer dengan menggunakan sebuah rencana.
 - f. Mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan individu. Kepentingan seorang pegawai atau kelompok pegawai tidak boleh mendahulukan kepentingan organisasi secara keseluruhan.
 - g. Remunerasi, Para pekerja harus digaji sesuai dengan jasa yang mereka berikan.
 - h. Sentralisasi, ini merujuk kepada sejauh mana para bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan. Apakah pengambilan keputusan itu disentralisasi (pada manajemen) atau desentralisasi (pada para bawahan) adalah proporsi yang tepat. Kuncinya terletak pada bagaimana menemukan tingkat sentralisasi yang optimal untuk setiap situasi.
 - i. Rantai scalar, Garis wewenang dari manajemen puncak sampai ke tingkat yang paling rendah merupakan rantai scalar. Komunikasi harus mengikuti rantai ini. Tetapi, jika dengan mengikuti rantai tersebut malah tercipta kelambatan komunikasi silang dapat diizinkan jika disetujui oleh semua pihak, sedangkan atasan harus diberitahu.
 - j. Tata tertib, Orang dan bahan harus ditempatkan pada tempat dari waktu yang tepat.
 - k. Keadilan, Para manajer harus selalu baik dan jujur terhadap para bawahan
 - l. Stabilitas masa kerja para pegawai, Perputaran (turnover) pegawai yang tinggi adalah tidak efisien. Manajemen harus menyediakan perencanaan personalia yang teratur dan memastikan bahwa untuk mengisi kekosongan harus selalu ada pengganti
 - m. Inisiatif, Para pegawai yang diizinkan menciptakan dan melaksanakan rencana-rencana akan berusaha keras
 - n. Esprit de corps, Mendorong team spirit akan membangun keselarasan dan persatuan di dalam organisasi.
4. Macam macam Organisasi
- Berikut akan dikutip beberapa macam bentuk organisasi sesuai dengan penekanan terhadap sudut-sudut tertentu yang menjadi ciri khasnya.
- a. Berdasarkan siapa penerima utama

- b. Berdasarkan sistem wewenang, yaitu:
- c. Berdasarkan tanggapan anggota terhadap wadah atau organisasinya
- d. Berdasarkan tingkat kepastian struktur
- e. Berdasarkan keterlibatan emosi anggota
- f. Berdasarkan tujuan
- g. Berdasarkan kebutuhan sosial
- h. Berdasarkan pembagian biaya dan nilai
- i. Berdasarkan luas wilayahnya
- j. Berdasarkan jumlah pujuk pimpinan
- k. Berdasarkan saluran wewenang
- l. Berdasarkan ada yang langsung memerinci

Pada umumnya orang akan berada di dalam sebagian besar organisasi tersebut. Dengan demikian jelaslah bahwa ciri individu adalah sebagian besar dari masa hidupnya ada dalam organisasi, dan beranggotaan jamak.

5. Bentuk bentuk Organisasi

Salah satu usaha untuk menjamin adanya fleksibilitas dalam rangka pengembangan organisasi, maka bentuk organisasi harus diusahakan sesederhana mungkin. Dalam perkembangannya sampai sekarang ini pada pokoknya ada empat macam bentuk organisasi yaitu organisasi lini, organisasi lini dan staff, organisasi fungsional dan organisasi fungsional dn garis organisasi.

Manajemen Organisasi Islam

Konsep manajemen Islam

Konsep manajemen Islam menjelaskan bahwa setiap manusia (bukan hanya organisasi) hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuat pada masa yang telah lalu untuk merencanakan hari esok. Seperti yang dijelaskan di dalam QS. Al-Hasyr (59): 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتُنْتَظِرْ نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Konsep ini menjelaskan bahwa perencanaan yang akan dilakukan harus disesuaikan dengan keadaan situasi dan kondisi pada masa lampau, saat ini, serta prediksi masa datang. Karena perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan. Manajemen dalam Islam bersifat universal, komprehensif, dan memiliki karakteristik berikut:

- a. Manajemen dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat, manajemen merupakan bagian dari sistem sosial yang dipenuhi dengan nilai, etika, akhlak dan keyakinan yang bersumber dari Islam.
- b. Teori manajemen Islami menyelesaikan persoalan kekuasaan manajemen, tidak ada perbedaan antara pemimpin dan karyawan. Perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggung jawab atasan dan bawahan saling bekerja sama tanpa ada perbedaan kepentingan. Tujuan dan harapan mereka adalah sama dan akan diwujudkan bersama. Sebagaimana di jelaskan dalam QS. Al-Maidah (05): 2

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَجْلَوْا شِعَابَ اللَّهِ وَلَا الشُّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أُمْنِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَنْتَعُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَيَرْضَوْنَ إِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Terjemahnya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar- syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu Telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum Karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Islam memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sama dalam segala hal, kecuali dalam perbuatan dosa dan melakukan aniaya kepada sesama makhluk.

Adapun prinsip-prinsip manajemen organisasi dalam persfektif Islam dapat dikemukakan beberapa prinsip, yaitu:

- a. Tidak boros berarti tidak salah guna dan tidak membuang harta, membuang harta sama halnya dengan mubazir (orang-orang yang boros) adalah orang yang menyalahgunakan, merusak dan menghambur-hamburkan harta (Al-Isra' ayat 26-27) atau efisiensi adalah sesuatu yang kita kerjakan berkaitan dengan menghasilkan hasil yang optimal dengan dengan tidak membuang banyak waktu dalam proses pengerjaannya. (Ali Imran 191), di dalam Alqur'an dijelaskan; "(Makan dan minumlah kamu, tetapi jangan berlebihan. Sesungguhnya Allah tidak suka pemborosan (berlebih-lebihan)".
- b. Penggunaan waktu sebaik-baiknya, di dalam Al-qur'an dijelaskan : "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal shaleh, nasehat menasehati dalam kesabaran". (Al- 'Ashr, ayat 1-3).
- c. Disiplin (tepat waktu). Pepatah Arab mengatakan , "waktu itu ibarat pedang, maka pandai-pandailah mempergunakannya, jika tidak ia akan memotong lehermu". Nabi Muhammad saw mengingatkan: Janji adalah hutang". Jika berjanji, maka tepatilah, dan sebutlah: "Insya Allah".
- d. Loyalitas -taat kepada pemimpin selama ia berjalan pada jalur yang benar. Nabi Muhammad saw.menjelaskan: "tidak ada ketaatan dalam hal maksiat kepada Allah".
- e. Orientasi ke depan, sebagaimana dijelaskan di dalam Alquran: "Hai orang-orang yang beriman, takutlah kamu kepada Allah. Dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah dipersiapkannya untuk hari esok, maka takutlah kepada Allah. Sesungguhnya Allah memberi kabar (yang baik) bagi orang-orang yang berbuat" (Al-Hasyr, ayat 18).
- f. Etos kerja yang kuat bagi Islam berkerja adalah ibadah. Orientasi perkerjaan dalam Islam adalah dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah: "Maka barang siapa yang berbuat baik walau hanya sebesar zarah (biji atom) akan diperlihatkan baginya (di akhirat). Demikian juga barang siapa yang berbuat kejahatan walau hanya sebesar zarah (biji atom) akan diperlihatkan baginya (di akhirat)" (Az-Zalزالah, ayat 7-80).
- g. Kebersamaan dalam hal-hal yang konstruktif, sebagaimana dijelaskan oleh Allah: "Bertolong-tolonglah kamu dalam hal kebaikan dan takwa, dan janganlah kamu berkolusi dalam hal kejahatan dan permusuhan" (Al-Maidah, ayat 2).
- h. Musyawarah, dijelaskan oleh Allah: "Dan bermusyawarahlah dalam (segala) urusan. Maka apabila terjadi perbedaan pendapat, kembalikanlah ia kepada Allah. (Alquran) dan Rasul-Nya (Sunnah)" (Ali Imran, ayat 159).
- i. Berfikir positif (husn adz-dzan). Sebaiknya dibudayakan berfikir positif ketimbang selalu mencurigai setiap keadaan. Berfikir positif akan mengarahkan suasana ke arah yang kondusif. Tetapi tentu saja tidak tanpa pengawasan . pengawasan tetap dilakukan sebagai pengontrol keadaan.

- j. Berakhlak, sebagaimana Nabi Muhammad saw. Menjelaskan: "Sesungguhnya aku diutus untuk memperbaiki /menyempurnakan akhlak yang mulia". Dan "tegaknya suatu bangsa di ukur dengan akhlaknya"

Organisasi dalam islam

Allah SWT telah mengingatkan umat manusia agar segala pekerjaan yang akan dilakukan, dikoordinasi dengan kompak, disiplin, dan saling bekerja sama agar bisa terbangun sistem kerja yang kokoh dan tidak goyah oleh berbagai macam rintangan yang akan dihadapi, laksana bangunan yang tersusun dengan kokoh dan rapi. Dalam surah Ash-Shaf ayat 4, Allah Swt. memberikan gambaran sebagai berikut: Artinya: "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang (berjuang) di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh." (Ash-Shaff: 4)

Kata shaffan (barisan) adalah sekelompok dari sekian banyak anggotanya yang sejenis dan kompak serta berada dalam satu wadah yang kukuh lagi teratur. Sedangkan kata marshushun berarti berdempet dan tersusun dengan rapi. Yang dimaksud ayat ini adalah tentang pentingnya kekompakan barisan, kedisiplinan yang tinggi, serta kekuatan kerja sama dalam menghadapi berbagai macam rintangan dan tantangan dalam menjalankan suatu.

Maksud dari shaff disitu menurut Al-Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah hadits diterangkan:

Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan "tepat, terarah dan tuntas".

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur atau itqan.

Menurut Al-Baghawi maksud dari ayat di atas adalah manusia seyogyanya tetap pada tempatnya dan tidak bergoyah dari tempat tersebut. Di samping itu, dalam ayat tersebut banyak mufassir yang menerangkan bahwa ayat tersebut adalah barisan dalam perang. Maka ayat tersebut mengindikasikan adanya tujuan dari barisan perang yaitu berupaya untuk melaksanakan kewajiban yaitu jihad di jalan allah dan memperoleh kemenangan.

Unsur-Unsur yang harus ada dalam Organisasi Islam

- a. Adanya Tempat
 - b. Adanya Pemimpin dan yang dipimpin
 - c. Adanya Tujuan Yang
- Kriteria Orang yang dipimpin:
- a. Memiliki Loyalitas yang tinggi
 - b. Loyal pada Syari'at
 - c. Loyal Pada Organisasi
 - d. Loyal Pada Pemimpin
 - e. Memiliki Sifat Istiqamah
 - f. Menghidupkan Musyawarah

Oleh karena itu dalam organisasi Islam khususnya dalam masalah kepemimpinan, Islam mempunyai pandangan yang khas dalam masalah kepemimpinan sebuah organisasi. Kepimpinan dalam kacamata Islam merujuk kepada kepribadian dan segenap aspek tindakan yang dimiliki oleh Rasulullah s.a.w.

Sebuah Organisasi Islam mestilah memiliki Tujuan yang jelas agar tidak salah langkah. Dan perjuangan yang dilakukan tidak sia-sia.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* dan dalam bahasa Arab disebut *Zi'amah* atau *Imamah*. Dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah, kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau dengan pengikut. Frigon (1996:1) dalam Rifa'i kepemimpinan dijelaskan bahwa: "leadership is the art and science of getting others to perform and achieve vision".

Pendapat di atas menjelaskan kepemimpinan sebagai seni dan ilmu tentang proses memperoleh tindakan dari orang lain dan pencapaian visi. Setiap orang menginginkan pemimpin yang memiliki kompetensi, kejujuran, pandangan ke depan, pemberi inspirasi, dan berhasil. Bahkan pemimpin harus mampu bagaimana menciptakan suatu atmosfer keterpercayaan. Jadi pimpinan menunjukkan integritas memiliki makna besar dan membangun kepercayaan menambah untuk mencapai visi kepemimpinan.

Nanus (1992:131) dalam Rifa'i bahwa: *leadership role in policy formation has a solid foundation in practice and is safely short of usurping a governing broad's prerogative in establishing policy*". Dikemukakannya; kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pencapaian tujuan. Dari definisi ini ada tiga elemen penting, yaitu: pengaruh/dukungan, usaha sukarela, dan pencapaian tujuan (Newstrom dan Davis, 2002:163).

Menurut James M. Black dalam Masriati didalam bukunya *Management, A Guide to Executive Command* mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerjasama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu.

Kootz & O'donnel (1984) dalam Kurniawan dkk, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja sungguh- sungguh untuk meraih tujuan orang untuk berusaha mencapai tujuan bersama.

Proses kepemimpinan berada dalam kerangka konsep hubungan manusia. Banyak pakar manajemen dan kepemimpinan mengajukan definisi yang dapat dijadikan kerangka konseptual membahas teori perilaku kepemimpinan. Hersey dan Blanchard (1986:1000) dalam Rifa'i berpendapat: "kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu".

Overton (2002:3) dalam Rifa'i berpendapat: "leadership is ability to get work done with and through others while gaining their confidence and cooperation". Pada hakikatnya makna kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan dapat berlangsung di mana saja. Sedangkan di sisi lain menekankan fokus kepemimpinan terhadap kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain".

Ada beberapa generalisasi yang berkaitan dengan kepemimpinan dan hubungannya dengan kelompok. Setelah melakukan analisis yang luas dan mendalam, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah produk interaksi, bukan status atau kedudukan,
2. Kepemimpinan tidak terstruktur dalam kemajuan keunikan setiap kombinasi pribadi, atau keragaman pola interaksi dan sasaran, tujuan dan keragaman kekuatan dalam kelompok sehingga ada yang menjadi pemimpin untuk kebaikan,
3. Seorang pemimpin dalam satu situasi tidak akan otomatis menjadi pemimpin dalam situasi yang lain
4. Kepemimpinan tidak menghasilkan suatu atau kedudukan tetapi lebih daripada bagaimana seseorang berperilaku dalam organisasi,
5. Apakah seorang sebagai pemimpin dalam kelompok bergantung atas persepsi

kelompok terhadap dirinya,

6. Cara seorang pemimpin mempersepsikan perannya menentukan tindakannya,
7. Kebanyakan kelompok memiliki lebih dari satu orang menjalankan peran kepemimpinan
8. kepemimpinan mempercepat sentimen positif kerah kelompok aktivitas dan pribadi dalam kelompok,
9. Kepemimpinan mungkin demokratis atau otokratik tetapi tidak pernah laissez-faire.
10. Kepemimpinan melindungi norma kelompok yang penting
11. Kepemimpinan secara kewenangan diberikan kepada beberapa orang yang dipersepsikan oleh yang lain sebagai orang lebih baik untuk melaksanakan peran kepemimpinan tertentu dalam kelompok,
12. Pengembangan program yang mencakup hanya orang-orang dari kedudukan tunggal (kepala sekolah, supervisor atau guru) tidak pernah secara komprehensif bahwa melibatkan orang-orang dalam keragaman posisi organisasi”.

Dapat disimpulkan bahwa proses kepemimpinan mengandung lima komponen, Pierce dan Newstrom (2006:6) dalam Rifa'i mencakup: (1) Pemimpin adalah orang yang mengarahkan pengikut melahirkan kinerja/aktivitas, (2) pengikut adalah orang yang bekerja dibawah pengaruh pimpinan, (3) konteks adalah situasi (formal atau tidak formal, sosial atau kerja, dinamis atau statis, darurat atau rutin, rumit atau sederhana sesuai hubungan pimpinan dan pengikut), (4) proses adalah tindakan kepemimpinan, perpaduan memimpin, mengikuti, bimbingan menuju pencapaian tujuan, pertukaran, membangun hubungan, dan (5) hasil adalah yang muncul dari hubungan pemimpin, pengikut dan situasi (rasa hormat, kepuasan, kualitas produk).

Berdasarkan penjelasan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan pemimpin terhadap individu atau kelompok melakukansuatu tindakan dengan sukarela dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan.

Seorang pemimpin (kepala Negara) memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat dan mulia. Oleh karena itu seorang pemimpin (kepala Negara) menurut al-Ghazali dalam Tuti harus memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Tanggung jawab. Hal yang harus diketahui oleh seorang pemimpin adalah batas dan kadar kekuasaan serta menyadari kemungkinan buruk kekuasaan untuk sesegera mungkin mengevaluasi.
2. Menerima pesan ulama. Seorang pimpinan mesti senang bergaul dengan para ulama' dan menerima nasehat mereka. Tapi ia perlu waspada akan ulama' alsu' (ulama' culas), yang hanya menginginkan kekayaan duniawi.
3. Berlaku baik kepada bawahan. Secara garis besar dapat dikemukakan di sini bahwa seorang pimpinan (kepala negara) yang punya minat dan tekad untuk menegakkan keadilan, ia mesti mengatur dan mengarahkan para petugas dan pegawainya kepada keadilan. Ia mesti menjaga mengawasi keadaan mereka, keluarga dan anak-anak mereka, juga rumah dan tempat kediaman. Namun pengawasan ini tidak akan efektif, kecuali sang pimpinan telah lebih dulu berlaku adil dan memelihara dirinya. Misalnya, tekanan emosi dan amarahnya tidak mengalahkan rasionalitas dan agamanya. Demikian pula rasionalitas dan agamanya tidak tunduk kepada emosi dan amarahnya, akan tetapi emosi dan amarahnya tunduk pada rasio dan agama.
4. Rendah hati dan penyantun. Janganlah berhati takabur dan bersikap sombong. Kepala negara haruslah merasakan dirinya sama dengan para rakyat biasa di dalam segala hal.
5. Tidak mementingkan diri sendiri. Segala persoalan dan kejadian akan dilaporkan kepada anda. Menanggapi hal ini, anda mesti mengandaikan diri anda sebagai salah seorang rakyat biasa dan orang lain sebagai pemimpin anda. Segala hal yang tidak anda sukai untuk diri anda sendiri, maka ia juga tidak disukai oleh seorang pun dari kalangan

- umat islam. Jika anda menyukai sesuatu untuk mereka yang tidak anda sukai untuk anda sendiri, sungguh anda telah berkhianat dan menipu rakyat anda.
6. Loyalitas tinggi. Tidak sepatutnya baginda mencemooh orang-orang yang menunggu di depan pintu baginda untuk suatu keperluan. Waspadalah anda dari kemungkinan buruk ini. Jika seorang telah datang kepada anda untuk suatu kepentingan, maka janganlah anda menyibukkan diri dengan ibadah⁷⁴ ibadah sunnah sebab memenuhi kebutuhan dan kepentingan umat islam jauh lebih utama dibanding ibadah sunnah.
 7. Hidup sederhana. Seorang kepala negara harus dapat mengendalikan dorongan hawa nafsu seperti mengenakan pakaian mewah dan makanan yang lezatlezat . Semesti bersikap qona'ah (menerima apa adanya) dalam segala hal. Karena tidak ada keadilan tanpa sifat qonaah.
 8. Lemah lembut. Jauhilah sifat-sifat yang kasar dan keras, selama sifat lunak lembut dan bijaksana masih dapat di lakukan.
 9. Cinta rakyat. Hendaklah kepala negara berusaha untuk membuat rakyat senang dan rela, sesuai dengan tuntutan dan kehendak agama. Nabi pernah bersabda kepada sahabatnya: "sebaik-baik umatku adalah orang-orang yang mencintaimu dan kau pun mencintai mereka. Dan seburuk-buruk umatku adalah orang-orang yang membenci kalian, dan kalian pun membenci mereka. Mereka mengutuk kalian dan kalian pun turut mengutuk mereka".
 10. Tulus dan ikhlas. Setiap penguasa dilarang mencari kesenangan seseorang dengan melakukan sesuatu yang bertentangan dengan agama. Sebab seseorang yang benci atau murka karena ada sesuatu yang berlawanan dengan syara', maka kemurkaannya tidak dipandang bahaya. Umar ibnu khattab pernah berkata, "suatu hari, hampir separuh penduduk berada dalam kebencian. Dan tentu saja orang yang dituntut untuk menyerahkan hak orang lain darinya akan murka, sementara dalam satu kasus tidak mungkin memenangkan kedua-duanya (kedua belah pihak yang sedang terlibat sengketa). Orang yang paling bodoh adalah orang yang meninggalkan ridha allah, hanya karena mencari ridha manusia".

III. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data yang betul-betul baru yang sebelumnya belum pernah diketahui. Pembuktian berarti data yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu, dan pengembangan berarti memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada. Penelitian yang bersifat penemuan misalnya, menemukan cara yang paling efektif untuk memberantas korupsi, penelitian yang bersifat membuktikan misalnya, membuktikan apakah betul bahwa insentif dapat meningkatkan prestasi kerja di unit tertentu atau tidak. Selanjutnya penelitian yang bersifat mengembangkan misalnya, mengembangkan sistem pemberdayaan masyarakat yang efektif.

Sesuai dengan teori yang dipaparkan diatas bahwa di PT. Pegadaian (persero) CPS Padasuka tujuan penelitiannya bersifat pembuktian dimana data yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu.

Dalam metode penelitian kuantitatif, masalah yang diteliti lebih umum memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks. Penelitian kuantitatif lebih sistematis,

terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Akan tetapi masalah-masalah pada metode penelitian kualitatif berwilayah pada ruang yang sempit dengan tingkat variasi yang rendah, namun dari penelitian tersebut nantinya dapat berkembang secara luas sesuai dengan keadaan di lapangan.

Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sebagai instrumen pokok.

Metode Penelitian Mengacu pada bentuk penelitian, tujuan, sifat masalah dan pendekatannya, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yang menjelaskan semua kegiatan di tempat magang secara mengerucut dari yang umum menjadi khusus.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Ada beberapa pembahasan yang akan dijelaskan oleh penulis sesuai dengan kegiatan di PT. Pegadaian (persero) CPS Padasuka berdasarkan teori yang dijelaskan diatas:

1. Bagaimana Manajemen Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka?

PT. Pegadaian (persero) CPS Padasuka merupakan salah satu kantor pegadaian yang beroperasi dengan sistem syariah dan juga sebagai lembaga keuangan non bank yang menjadi bagian dari pergerakan ekonomi masyarakat di Padasuka.

PT. Pegadaian (persero) CPS Padasuka merupakan salah satu contoh organisasi milik pemerintah atau BUMN. PT. Pegadaian (persero) CPS Padasuka dipimpin oleh seorang pemimpin yang bernama Heti Herawati, S.MN. Menurut hasil wawancara bersama pimpinan cabang terkait manajemen dalam menjalankan organisasi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka terdiri dari Perencanaan (*planning*), Pengelolaan (*organizing*), Kepemimpinan (*leading*), Pengendalian (*controlling*).

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan Manajemen Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka, sesuai dengan keterangan hasil dari wawancara bersama pimpinan cabang Heti Herawati, S.MN mengatakan:

“Sebelum membuat program secara resmi biasanya selalu diadakan rapat bersama pimpinan wilayah beserta staff yang lain untuk membahas evaluasi kegiatan sebelumnya dan merencanakan kegiatan jangka panjang beserta kegiatan jangka pendek.” Dengan demikian perencanaan merupakan proses penentuan sasaran dan tujuan dalam melakukan setiap tujuan yang ingin di capai. Perencanaan tersebut dikemas dalam sebuah program berupa perencanaan jangka panjang dan perencanaan jangka pendek.

Terdapat dua perencanaan jangka pendek dan satu perencanaan jangka panjang diantaranya

- 1). Penempatan atau pemindahan posisi karyawan setiap tahunnya, dimana kegiatan ini adalah rolling kasir dari kantor cabang ke kantor unit.
- 2). Penambahan jumlah nasabah baik gadai, arum haji, tabungan emas atau nasabah yang lain disetiap tahunnya menjadi salah satu target perencanaan bagi kantor cabang di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka
- 3). Memberikan terobosan yang lebih maju dalam pembuatan aplikasi pegadaian digital yang sudah di rencanakan sejak tahun 2019 dan baru terealisasi awal tahun 2021.

b. Pengelolaan (*organizing*)

Pengelolaan atau pengorganisasian dilakukan untuk menyalurkan dan mengatur semua karyawan yang diperlukan setiap program yang telah disetujui oleh pimpinan kantor wilayah dua, setelah itu keputusan diserahkan secara penuh kepada pimpinan cabang Heti Herawati, S.MN. setelah keputusan sudah diberikan selanjutnya disampaikan kepada setiap karyawan sesuai divisi yang dikelola oleh mereka. Bagi setiap karyawan pegadaian memberikan pelayanan dengan baik kepada nasabah adalah sebuah kewajiban dalam pengelolaan di setiap kantor khususnya di kantor.

c. Kepemimpinan (*leading*)

Kepemimpinan dilakukan oleh pimpinan cabang secara langsung dan pengelola unit disetiap unit dipimpin oleh penaksir. Tugas tugas yang digerakan sesuai dengan SOP yang berlaku di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka. Adapun pergerakan (*actuating*) yang dilakukan untuk mengsucceskan rencana yang sudah dibuat sebagai berikut:

- 1). Pimpinan kantor wilayah mengundang rapat pra pelaksanaan kepada semua pimpinan kantor cabang.
- 2). Setelah semua perencanaan terealisasi atau disetujui pimpinan cabang menjelaskan kepada setiap karyawan di kantor cabang masing masing.
- 3). Pimpinan cabang mengundang setiap karyawan dan pengelola unit untuk pelaksanaan program.
- 4). Setiap divisi dan pengelolaan unit yang telah ditunjuk dapat menjelaskan kembali kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan rencana di awal.
- 5). Pengelola unit menyampaikan kembali kepada setiap karyawan di kantor unit.
- 6). Penanggung jawab setiap divisi sebelum memulai perencanaan diharuskan menjelaskan maksud dan tujuan dari kegiatan, supaya tidak terjadi miss communication, setelah itu baru melakukan pengajuan dan dilaksanakan perencanaan tersebut..

d. Pengendalian (*controlling*)

Untuk mengefektifkan seluruh fungsi manajemen yang telah dijelaskan diatas. Pengendalian atau pengawasan sangat penting untuk dilaksanakan di dalam Manajemen Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka. Langkah langkah yang dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka untuk program program yang ada itu selalu dilakukan pengendalian atau pengawasan, dimana kegiatan pengawasan dan pengendalian diberikan kepada pimpinan cabang Heti Herawati, S.MN dan bagi pengelolaan di kantor unit diberikan tanggung jawab kepada penaksir untuk mengelolanya. Sesuai dengan struktur organigram di atas terdapat 7 kantor unit dan 7 pengelola unit untuk bertanggung jawab didalamnya.

2. Apa faktor penghambat dan solusi dalam Manajemen Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka

Menurut hasil wawancara dengan ibu Heti Herawati, S.MN selaku pimpinan cabang di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka.

Ada beberapa penghambat dalam kegiatan penempatan atau pemindahan karyawan disetiap tahunnya, karna pekerjaan di kantor cabang lebih sibuk dari kegiatan yang ada di kantor unit. Terkadang karyawan yang di rolling dari kantor unit ke kantor cabang harus ekstra cepat dalam kegiatan melayani nasabah karna berbeda jumlah nasabah yang datang ke kantor cabang dan kantor unit.

Buka hanya itu tetapi ada kendala yang dirasakan juga disaat ada salah satu kasir yang mengambil cuti melahirkan misalnya, membuat double job bagi kasir dan penaksir

lainnya hal ini yang membuat kasir harusnya dua orang menjadi satu orang jadi seorang penaksir harus double job dalam melayani nasabah menjadi kasir juga.

Kendala dalam penambahan nasabah biasanya terjadi karna banyak nasabah yang datang dan melakukan transaksi hanya untuk gadai, kebanyakan nasabah lama yang datang untuk melakukan gadai bukan nasabah yang baru bergabung. Selain itu stigma masyarakat yang masih melekat terhadap pegadaian itu hanya untuk menggadika barang saja, sedangkan sebetulnya produk transaksi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka bukan hanya gadai saja tapi ada arrum haji, tabungan emas, deposito emas dan lainnya.

Adapun kendala dalam pembuatan aplikasi pegadaian digital adalah pembuatan yang di ajukan pada tahun 2019 dan baru terealisasikan di awal tahun 2021, masih banyak kendala yang dirasakan mulai dari masyarakat yang masih susah untuk mengakses aplikasi pegadain digital, lalu aplikasi yang masih banyak perubahan fitur, selain itu aplikasi pegadaian syariah digital masih susah di akses karna pembuatan aplikasi masih dilakukan bersama dengan pegadaian konvensional yang menyebabkan tertundannya aplikasi pegadaian syariah digital itu.

Setiap permasalahan pasti ada jalan keluar yang akan menyelesaikannya, Adapun solusi dari manajemen organisasi dari hambatan hambatan yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka.

Dalam aspek penempatan atau pemindahan karyawan setiap tahunnya biasanya selalu diberikan pelatihan khusus selepas kegiatan pelayan nasabah selesai, supaya membuat karyawan menjadi lebih cekatan dalam melayani nasabah.

Solusi selanjutnya dalam kegiatan double jobb yang disebabkan karna cuti dari salah satu karyawan yaitu dengan perekrutan sementara kasir unit atau penarikan kasir unit ke kantor cabang dan kantor unit tutup sementara.

Dalam aspek penambahan nasabah salah satu solusinya yaitu dengan penyebaran brosur dan kegiatan seminar kesetiap kecamatan yang dilakukan oleh pimpinan cabang. Selain itu di media online dilakukan periklanan yang menjelaskan tentang produk yang ditawarkan oleh pihak pegadaian.

Pembuatan aplikasi pegadain digital yang masih proses penyempurnaan dan perealisasi kepada setiap masyarakat terus di gembor supaya masyarakat dapat menggunakan dengan baik dan seksama, selain itu pengendalian dari pihak pegadaian sendiri yang terus mengoptimalkan supaya aplikasi pegadaian digital syariah ini dapat digunakan dengan nyaman tanpa hambatan

Dalam hal prinsip manajemen organisasi islam PT. Pegadaian (persero) CPS Padasuka sudah sesuai diantaranya disiplin, loyalitas, orientasi kedepan, musyawarah, berfikir positif dan berahklak.

V. Penutup

Berdasarkan dengan penjelasan di atas dan hasil observasi selama satu bulan dapat disimpulkan manajemen organisasi yang di jalankan di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka berjalan jengan baik sesuai SOP atau peraturan kerja.

PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka menjalankan setiap kegiatan seluai manajemen yang berlaku, terdiri dari Perencanaan (*planning*), Pengelolaan (*organizing*), Kepemimpinan (*leading*), Pengendalian (*controlling*).

Terdapat beberapa kendala yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka mulai dari penempatan atau pemindahan karyawan, penambahan nasabah sampai pembuatan aplikasi pegadaian digital yang bertujuan untuk mempermudah nasabah.

Disetiap hambatan yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka terdapat juga solusi yang diberikan oleh pihak pihak terkait dengan pegadaian muali dari pemberian jalan

keluar dalam penempatan setiap karyawan yang di rolling, pembuatan iklan dan sosialisasi yang dilakukan dengan seminar kesetiap kecamatan serta meng upgrade aplikasi supaya lebih baik lagi dalam penggunaannya.

Hasil dari observasi yang dilakukan penulis ingin memberi masukan terkait sosialisasi dalam aplikasi pegadaian digital dimana seharusnya ada bagian marketing yang khusus untuk melakukan sosialisasi aplikasi tersebut, karna jika tidak ada orang yang benar benar faham dalam aplikasi tersebut maka aplikasi pegadaian digital tidak akan terlakana dengan cepat.

Selain itu dalam pengondisian kantor cabang khususnya di setiap hari jum'at seharusnya ada karyawan yang menjaga sementara di bagian depan saat istirahat solat supaya para penjaga atau satpam dapat menjalankan kegiatan solat jum'at dengan tenang.

Daftar Pustaka

- Daft, richard. 2014. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Data sekunder PT. Pegadaian (persero) CPS Padasuka. Hasil wawancara pribadi. Pak Yudi. April 2021
- Kurniawan, dkk. 2020. Konsep kepemimpinan dalam islam. Produkasi edukasi jurnal manajemen pendidikan islam. Volume 2
- Masriati. 2015. Kepemimpinan dalam islam. *Jurnal Al Qada'u*. Vol 2. No 1
- Munfaridah, Tuti. 2020. Kepemimpinan dalam islam. *Jurnal Analisis pemikiran al- Ghazali*
- Rachman, Fahor. 2015. Manajemen organisasi dan pengorganisasian dalam perspektif al quran dan hadist. *Jurnal studi keislaman*. Vol 1. 291-323
- Raco.2010. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo.
- Rifa'i, muhammad, Muhammad Fadhli.2013. *MANAJEMEN ORGANISASI*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Safri, Hendra. 2017. Manajemen dan organisasi dalam pandangan islam. *Journa of islamic education management*. Vol 2. 153-166
- Sakdiah. 2014. Karaktristik manaemen organisasi islam. *Jurnal al bayan*. Vol 2. 59-76
- Sejarah PT. Pegadaian (Persero) CPS Padasuka. Hasil wawancara pribadi. Pak Yudi. April2021
- Struktur Organisasi. Hasil wawancara Pribadi. Ibu Tika. April 2021
- Sugiono.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Tata Kerja. Hasil wawancara pribadi. Ibu Heti. April 2021
- Yonita, Oci. 2012. Manajemen bisnis ala nabi muhammad saw. Jakarta: al maghfirah