



Analisis Kritis Teori Manajemen Barat dengan Manajemen dalam Islam

Ahmad Farid^{a*}, Ahmad Zain Sarnoto^b

^{a,b} Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

*cakfaridnell@gmail.com

Abstrak

Paradigma manajemen Barat yang berakar pada rasionalisme, empirisme, dan materialisme cenderung memosisikan manusia sebagai instrumen produksi yang berorientasi pada efisiensi dan keuntungan materiil. Orientasi tersebut mengakibatkan terpinggirkannya dimensi transendental dan spiritual dalam praktik manajerial, yang pada kondisi tertentu berdampak pada tekanan psikologis, khususnya ketika organisasi menghadapi kegagalan. Kekosongan spiritual ini melahirkan dampak sistemik berupa krisis etika bisnis, praktik eksploitatif terhadap sumber daya manusia, serta degradasi lingkungan. Sedangkan paradigma Islam menawarkan konsep manajemen integratif yang menjadikan nilai-nilai ketuhanan sebagai fondasi pengelolaan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara kritis teori manajemen Barat dengan konsep manajemen Islam guna mengidentifikasi perbedaan mendasar serta menegaskan relevansi manajemen Islam sebagai alternatif tata kelola di era globalisasi. Penelitian menggunakan pendekatan studi kepustakaan dengan desain analisis deskriptif-kritis. Data bersumber dari pemikiran tokoh manajemen Barat seperti Henri Fayol dan Peter F. Drucker serta sumber normatif Islam berupa Al-Qur'an dan Hadis, yang dianalisis melalui teknik analisis isi dan interpretatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen Barat bersifat antroposentris dan relatif bebas nilai, sedangkan manajemen Islam berlandaskan prinsip tauhid sehingga bersifat teosentris dan sarat nilai. Fungsi manajemen (POAC) dalam perspektif Islam tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dijiwai spiritualitas, menekankan keseimbangan antara profesionalisme dan tawakal, serta berorientasi pada kemaslahatan dan pencapaian falah dunia dan akhirat.

Kata kunci: Manajemen Barat, Manajemen Islam, Analisis Kritis, POAC

Abstract

The dominance of Western management paradigms rooted in rationalism, empiricism, and materialism tends to position humans merely as instruments of production oriented toward efficiency and material profit. Such an orientation marginalizes the transcendental and spiritual dimensions in managerial practice, which under certain conditions contributes to psychological pressure, particularly when organizations experience failure. In contrast, Islam offers an integrative management concept that places divine values as the fundamental basis of organizational governance. This study aims to critically analyze Western management theories by comparing them with Islamic management concepts in order to identify fundamental differences and to affirm the relevance of Islamic management as an alternative governance model in the era of globalization. This research employs a library research approach with a descriptive-critical analytical design. Data are derived from the works of Western management scholars, such as Henri Fayol and Peter F. Drucker, as well as normative Islamic sources, including the Qur'an and Hadith, which are analyzed using content analysis and interpretative methods. The findings indicate that Western management is anthropocentric and tends to be value-free, whereas Islamic management is grounded in the principle of Tawhid, making it theocentric and value-laden. Furthermore, the POAC management functions in the Islamic perspective are not merely technical but are imbued with spirituality, emphasizing a balance between professional effort and reliance on God (tawakkul), and are oriented toward public welfare and the achievement of success (falah) in both worldly life and the hereafter.

Keywords: Western Management, Islamic Management, Critical Analysis, POAC.

Pendahuluan

Secara historis, bahwa embrio praktik manajerial sudah ada sejak era Yunani dan Romawi, khususnya dalam tata kelola birokrasi pemerintahan dan sistem peradilan. Seiring berjalannya waktu praktik manajemen mengalami evolusi, evolusi disiplin ini mengalami akselerasi pada abad ke-19 dengan fokus utama pada efisiensi produksi melalui mekanisasi insentif dan standarisasi biaya. Memasuki abad ke-20, paradigma manajemen mengalami pergeseran signifikan ke arah pengorganisasian yang sistematis dan pengendalian anggaran, yang puncaknya ditandai dengan

kesadaran bahwa sumber daya manusia adalah variabel paling krusial dalam keberhasilan organisasi. (Winarti, 2022) Manajemen sebagai sebuah disiplin ilmu telah lama didominasi oleh paradigma Barat yang berakar pada rasionalisme, empirisme, dan materialisme. Teori-teori klasik hingga modern, seperti yang dikembangkan oleh Taylor, Fayol, hingga Drucker, cenderung memfokuskan orientasi pada efisiensi maksimal, produktivitas, dan profitabilitas materi sebagai tolok ukur utama keberhasilan organisasi. Dalam perspektif ini, manusia sering kali diposisikan sebagai sumber daya (resource) atau instrumen produksi untuk mencapai tujuan ekonomi. Meskipun pendekatan tersebut telah membawa kemajuan signifikan dalam tata kelola organisasi global, paradigma Barat kerap mengabaikan dimensi transendental dan moral yang melampaui kepentingan duniawi, sehingga memunculkan kekosongan spiritual dalam praktik manajerial. Kritik terhadap dominasi paradigma ini perlu dipahami dalam kerangka dekolonialisasi pemikiran, yakni upaya merefleksikan dan mengkontekstualisasikan ilmu manajemen agar tidak terjebak pada universalisasi nilai-nilai Barat semata. Dekolonialisasi dalam konteks ini tidak dimaksudkan sebagai penolakan terhadap sains dan rasionalitas Barat, melainkan sebagai proses filtrasi kritis untuk menempatkan ilmu manajemen secara lebih humanis, beretika, dan kontekstual. Dengan demikian, manajemen tidak semata berfungsi sebagai mesin ekonomi yang mengejar akumulasi keuntungan, tetapi juga sebagai instrumen peradaban yang menjunjung nilai kemanusiaan, keadilan, dan tanggung jawab moral dalam kehidupan organisasi.

Kemudian bahwa manajemen menjadi instrumen fundamental yang menentukan efektivitas berbagai lini kehidupan modern. Di tengah dinamika globalisasi dan akselerasi teknologi, urgensi tata kelola yang efektif serta efisien menjadi kebutuhan yang mutlak. Dalam spektrum bisnis, birokrasi pemerintahan, institusi pendidikan, hingga organisasi sosial, manajemen berfungsi sebagai motor penggerak dalam mengintegrasikan sumber daya guna mencapai target secara optimal. Sejalan Adriansyah dkk., (2022) menjelaskan bahwa untuk mencapai visi suatu organisasi sangat ditentukan kapasitas manajerial dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi strategis, mulai dari perencanaan dan pengorganisasian hingga pengarahan dan pengendalian sumber daya secara sistematis. (Ulum, 2025) Kesenjangan tersebut memicu munculnya urgensi untuk menelaah kembali manajemen melalui lensa Islam. Berbeda dengan manajemen Barat yang cenderung bersifat sekuler dan "bebas nilai" (value-free), manajemen berbasis Islam berpijak pada prinsip Tauhid sebagai fondasi utama. Dalam paradigma ini, aktivitas manajerial tidak hanya dipandang sebagai upaya teknis mencapai target organisasi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan amanah kepada Sang Pencipta. Konsep-konsep seperti adl (keadilan), amanah (integritas), shura (musyawarah), dan ihsan (keunggulan) menjadi pilar yang menyelaraskan antara kepentingan material organisasi dengan tanggung jawab moral serta kesejahteraan spiritual para pemangku kepentingan. (Fitrayani, 2025)

Kesenjangan tersebut memicu munculnya urgensi untuk menelaah kembali manajemen melalui lensa Islam. Berbeda dengan manajemen Barat yang cenderung bersifat sekuler dan "bebas nilai" (value-free), manajemen berbasis Islam berpijak pada prinsip Tauhid sebagai fondasi utama. Dalam paradigma ini, aktivitas manajerial tidak hanya dipandang sebagai upaya teknis mencapai target organisasi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan amanah kepada Sang Pencipta. Konsep-konsep seperti adl (keadilan), amanah (integritas), shura (musyawarah), dan ihsan (keunggulan) menjadi pilar yang menyelaraskan antara kepentingan material organisasi dengan tanggung jawab moral serta kesejahteraan spiritual para pemangku kepentingan. (Fitrayani, 2025)

Penulisan artikel untuk melakukan analisis kritis terhadap kedua paradigma ini menjadi krusial di era globalisasi untuk menemukan titik temu sekaligus menegaskan identitas manajemen Islam sebagai alternatif yang komprehensif. Melalui dekolonialisasi pemikiran manajemen, umat Islam ditantang untuk membangun teori (theory-building) yang berangkat dari asumsi dasar Al-Qur'an dan Hadis tanpa harus menutup diri sepenuhnya dari kemajuan teknis Barat. Dengan mengintegrasikan nilai transendensi ke dalam kerangka efisiensi rasional, manajemen berbasis Islam menawarkan model tata kelola yang lebih humanis, etis, dan berkelanjutan, yang bertujuan mencapai kebahagiaan di dunia (falah) sekaligus keselamatan di akhirat

Metode

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research) dengan desain analisis deskriptif-kritis. Pendekatan ini dipilih untuk mengkaji dan membandingkan secara mendalam paradigma manajemen Barat dan manajemen Islam melalui penelusuran sistematis terhadap sumber-

sumber literatur yang relevan (Danandjaja, 2014). Karakter kritis dalam penelitian ini tidak berhenti pada pemaparan deskriptif teori, tetapi diarahkan pada proses dekonstruksi asumsi filosofis yang melandasi teori manajemen Barat serta upaya integrasi nilai-nilai Islam sebagai kerangka etik dan transendental dalam praktik manajerial. Sumber data dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua kategori. Pertama, data primer berupa karya-karya ilmiah fundamental tokoh manajemen Barat, khususnya Henri Fayol, Frederick W. Taylor, dan Peter F. Drucker. Pemilihan tokoh-tokoh tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka merepresentasikan arus utama perkembangan manajemen Barat, mulai dari Scientific Management (Taylor), manajemen klasik-fungsional (Fayol), hingga Modern Management (Drucker), yang secara paradigmatis menekankan rasionalitas, efisiensi, dan produktivitas sebagai orientasi utama organisasi. Dalam konteks penelitian ini, paradigma tersebut diposisikan sebagai antitesis terhadap nilai-nilai spiritual dan transendental yang menjadi fondasi manajemen Islam.

Selain itu, data primer juga mencakup sumber normatif Islam berupa Al-Qur'an, Hadis, serta pemikiran cendekiawan Muslim terkait konsep idarah dan manajemen Islami. Kedua, data sekunder meliputi artikel jurnal ilmiah, buku referensi, dan publikasi akademik terkini yang relevan dengan tema integrasi keilmuan, dekolonisasi pemikiran, dan analisis kritis manajemen (Sugiyono & Lestari, 2021). Kriteria inklusi literatur ditetapkan berdasarkan relevansi topik, otoritas akademik penulis, serta kontribusinya terhadap pengembangan wacana manajemen Barat maupun Islam. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan cara mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menelaah teks-teks yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian. Proses ini diarahkan untuk menemukan pola kesamaan (similarity) dan perbedaan mendasar (differences) antara paradigma manajemen Barat dan Islam, baik pada tataran epistemologis, aksiologis, maupun praksis.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik content analysis (analisis isi) yang bersifat kualitatif dan interpretatif. Unit analisis ditentukan dalam bentuk konsep kunci manajemen, seperti tujuan organisasi, posisi manusia dalam sistem kerja, fungsi manajemen (POAC), serta orientasi nilai yang mendasari pengambilan keputusan. Setiap unit dianalisis dengan mengkaji asumsi filosofis dan implikasi etik yang terkandung di dalamnya. Proses analisis kritis dilakukan melalui dua tahap utama. Pertama, tahap dekonstruksi, yaitu membongkar klaim netralitas dan universalisme teori manajemen Barat dengan menelusuri bias rasional-materialistik yang melekat di dalamnya. Kedua, tahap filtrasi dan integrasi nilai Islam (Islamisasi), yakni merekonstruksi konsep-konsep manajemen dengan memasukkan prinsip tauhid, keadilan, amanah, dan kemaslahatan sebagai landasan normatif. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber teori, yakni dengan membandingkan pandangan tokoh Barat, sumber normatif Islam, dan hasil penelitian kontemporer yang relevan, sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif dan argumentatif.

Hasil dan Diskusi

Teori Manajemen Barat

Menurut Usman (2008) bahwa kata "manajemen" berasal dari bahasa latin "manus" yang berarti "tangan" dan "agere" yang berarti "melakukan". Dari dua kata tersebut dengan arti masing-masing yang terkandung di dalamnya merupakan arti secara etimologi. Selanjutnya kata "manus" dan "agere" digabung menjadi satu kesatuan kata kerja "managere" yang mengandung arti "menangani". Pengertian ini dalam ilmu ketatabahasaan disebut sebagai pengertian secara terminologi. "Managere" diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja menjadi "to manage" dengan kata benda "management". Julukan bagi orang yang melakukan kegiatan management disebut manager atau manajer (dalam bahasa Indonesia). sedangkan dalam bahasa Prancis disebut "ménagement" yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Kata "management" dalam bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi manajemen, yang mengandung arti "pengelolaan". (Rohman, 2017)

Berikut ini ada beberapa definisi dan pandangan tentang makna manajemen menurut ahli: Koontz et al., (1986), manajemen melibatkan empat fungsi dasar, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan meliputi penetapan tujuan, identifikasi sumber daya yang diperlukan, dan pembuatan rencana kerja. Pengorganisasian meliputi pembagian tugas, pemberian wewenang, dan penentuan struktur organisasi. Pengarahan meliputi motivasi, komunikasi, dan koordinasi. Pengendalian meliputi monitoring dan evaluasi kinerja organisasi. Drucker, (1995) mengemukakan bahwa manajemen melibatkan proses membuat orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen juga melibatkan pengambilan keputusan yang efektif,

pengelolaan sumber daya manusia, dan pengembangan keterampilan kepemimpinan. Drucker (1995) juga menekankan pentingnya manajemen yang berorientasi pada pelanggan dan berfokus pada hasil yang diinginkan.

Luther Gullick menjelaskan bahwa manajemen sebagai suatu bidang science (ilmu pengetahuan) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan, dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi manusia. Dikatakan sebagai ilmu, karena menggunakan metode ilmiah yang menggabungkan antara pemikiran (rasionalisme) dan empirisme (pandangan yang didasari pengalaman yang telah terjadi). (Suhardi, 2018). Fayol (2016) mengemukakan bahwa manajemen melibatkan lima fungsi dasar, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Follett (2003), manajemen melibatkan proses kerja sama antara individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Follett juga mengemukakan konsep manajemen yang partisipatif, di mana karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya organisasi.

Barnard (1968) juga menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan kepercayaan dalam mencapai tujuan organisasi. Barnard mengemukakan konsep "kesadaran akan tujuan" (awareness of purpose), yaitu kepercayaan bersama dan pengertian bersama tentang tujuan organisasi. (Afdhal, 2023). Sabardi, (2001) manajemen merupakan rangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, organisasi, arahan, dan pengendalian guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada pada organisasi. (Yeni et al., 2024). Robby Andika Kusumajaya menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses mulai dari merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi dan mengevaluasi kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. (Andika, 2017). Stoner menjelaskan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Widiana, 2020)

Syamsudduha (2004) manajemen berasal dari manage dalam kamus tersebut diberi arti: to direct and control (membimbing dan mengawasi), to treat with care (memperlakukan dengan seksama), to carry on business or affair (mengurus perniagaan, atau urusan/ persoalan), dan to achieve one's purpose (mencapai tujuan tertentu). (Mahmud, 2023). Manajemen sebagai ilmu memiliki karakteristik sebagai berikut: prinsip dan konsep manajemen dapat dipelajari, pendekatan terhadap pembuatan keputusan dapat dilakukan dengan suatu metode tertentu, sebagian objek dan sarana manajemen yang dipergunakan untuk mencapai tujuan adalah elemen yang bersifat materiil, dan mengimplementasikan manajemen memerlukan berbagai pendekatan dari bidang ilmu lainnya. Manajemen sebagai seni memiliki karakteristik sebagai berikut: kesuksesan pencapaian tujuan ditentukan oleh sifat dan potensi dari para manajer, suatu proses pencapaian tujuan seringkali mengikutsertakan unsur naluri, perasaan dan intelektual, dan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan ialah kekuatan pribadi yang kreatif.

Teori Manajemen Islam

Manajemen Islam merupakan suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bemuara pada pencarian keridhaan Allah. Langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan yang tertuang di dalam Al-Quran, hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat. (Sumarno, 2021). Istilah manajemen dalam literatur bahasa Arab disebut idarah. Idrarah diambil dari perkataan adartasy-syai'a atau perkataan adarta bihi, juga didasarkan pada kata ad dauran (Ibrahim, 1997). Pengamat bahasa menilai pengambilan kata yang kedua yaitu: 'adarta bihi itu lebih tepat. Oleh karena itu, dalam Elias' Modern Dictionary English Arabic kata management (Inggris), sepadan dengan kata tadbir, idarah, siyasa, dan qiyadah dalam bahasa Arab. Dalam Al-Qur'an terma-terma tersebut, hanya ditemui terma tadbir dalam berbagai derivasinya. Tadbir merupakan bentuk mashdar dari kata kerja dabbara, yudabbiru, tadbiran. Tadbir berarti penertiban, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan.

Kemudian lebih lanjut dijelaskan bahwa mengatakan bahwa idarah (manajemen) itu adalah aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan dan pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang berkenaan dengan unsure-unsur pokok dalam suatu proyek. Tujuannya adalah agar hasil yang ditargetkan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien. (Jamil, 2017). Manajemen Islam menurut (Hartanto et al., 2016) berdasarkan peristiwa hijrah

Nabi Muhammad Saw diantaranya membuat perencanaan, pengorganisasi, penggerakan, memotivasi dan pengendalian, lebih lanjut akan dijelaskan sebagai berikut:

Perencanaan, semua perencanaan hijrah Rasulullah ini dilakukan dengan sangat teliti dan cermat sehingga mengurangi adanya miss yang dapat berbahaya bagi para sahabat yang mengikuti hijrah Rasulullah, dari hijrahnya Rasul ini kita dapat mengambil sebuah kesimpulan bahwa perencanaan harus dilakukan dengan matang sehingga dapat dengan tepat untuk dilakukan dan mengurangi adanya kerugian yang didapat. Begitu juga ketika di perusahaan, seorang manajer hendaknya benar-benar merencanakan segala macam hal, mulai dari strategi pemasaran, strategi penetrasi pasar, dan juga strategi dalam pengembangan SDM. Sehingga akan mengurangi kerugian yang didapat. Kemudian Perencanaan dan musyawarah sebagai bagian dari proses manajemen juga mendapat perhatian dalam Al-Qur'an, seperti dalam Surah Ali Imran ayat 159 yang mengajak untuk bermusyawarah dalam pengambilan keputusan. Menurut Quraish Shihab menguraikan bahwa ayat tersebut mengajarkan pentingnya partisipasi dan keterlibatan berbagai pihak dalam menentukan kebijakan atau strategi. (Ulum, 2025)

Pengorganisasian, (pembagian tugas), dalam surah Al-Anfal ayat 60 berbicara tentang persiapan dan pengorganisasian sumber daya dengan menyatakan agar mempersiapkan kekuatan sebaik mungkin untuk menghadapi tantangan. Quraish Shihab menafsirkan ayat ini sebagai perintah strategis untuk mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal dan efisien. Konsep pengorganisasian di sini mencakup pembagian tugas yang jelas, pengelolaan aset, dan perencanaan yang matang sesuai kapasitas dan kebutuhan. (Ulum, 2025) pembagian berkaitan dengan proses penentuan dan pembagian tugas serta bagaimana tugas itu dikoordinasikan. Dalam proses ini, kita harus memperhatikan dan mempertimbangkan perubahan budaya, perkembangan teknologi, dan sumberdaya yang dimiliki. Sehingga organisasi yang kita kelola bisa beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi di dalam atau diluar. Dalam buku-buku sirah Rasulullah SAW, dikisahkan bahwa beliau mengordinasikan dan mendelegasikan berbagai tugas kepada beberapa orang sahabat sebelum pelaksanaan hijrah diantaranya: Ali ditugaskan untuk tidur di kamar Rasulullah dan Asma' binti Abu Bakar ditugaskan untuk membawa bekal makanan saat beliau, Abu Bakar berada di gua Thur, dan Golongan Anshar juga ditugaskan untuk menyambut dan menjaga keselamatan golongan Muhajirin yang ikut berhijrah ke Madinah.

Pengawasan dan evaluasi dalam Al-Qur'an. Surah Al-Mujadilah ayat 11 menyinggung penghargaan terhadap orang-orang beriman dan berilmu, yang bisa dipahami sebagai pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengawasan terhadap kapabilitas individu. Dalam tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menjelaskan bahwa evaluasi adalah proses untuk memastikan bahwa setiap elemen organisasi berfungsi sesuai dengan peran dan potensinya, sehingga tujuan bersama dapat dicapai dengan lebih efektif. (Ulum, 2025). Pengambilan keputusan yang bijaksana dan bertanggung jawab juga tercermin dalam Surah Al-Baqarah ayat 286 yang menyatakan bahwa Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Tafsir Al-Misbah menegaskan bahwa prinsip ini mengajarkan agar setiap keputusan yang diambil harus realistis dan mempertimbangkan kapasitas sumber daya yang ada. (Ulum, 2025)

Dari penjelasan diatas maka dapat kita simpulkan bahwa, Rasulullah SAW tidak mengambil semua pekerjaan akan tetapi mendelegasikan seseorang untuk menggantikan dirinya. Hal ini membuktikan bahwa Nabi Muhammad Saw mengorganisir umat Islam dalam menjalankan misi dakwah agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh Nabi Muhammad Saw dan perintah Allah Swt. Manajemen Islam adalah suatu pengelolaan yang mengatur organisasi untuk memperoleh hasil yang optimal dan bermuara pada pencarian keridaan Allah, Artinya setiap kegiatan yang dikerjakan bertujuan untuk mendapatkan keridhaan serta keberkahan dari Allah SWT. (Herzeqovina, 2020) Nilai-nilai manajerial yang termaktub dalam Al-Qur'an memiliki relevansi substansial yang dapat diimplementasikan secara praktis dalam berbagai sektor modern, mulai dari korporasi bisnis hingga birokrasi pemerintahan dan institusi pendidikan. Dalam ekosistem bisnis, prinsip amanah berfungsi sebagai kode etik fundamental yang mengikat integritas pemimpin dan staf. Seorang CEO yang menginternalisasi nilai amanah akan mengonstruksi budaya organisasi yang transparan, sehingga memperkuat kepercayaan (trust) dari pemegang saham, karyawan, maupun konsumen. Kemudian, prinsip syura (musyawarah) termanifestasi dalam praktik tata kelola modern melalui mekanisme rapat dewan direksi dan kolaborasi lintas departemen guna merumuskan strategi yang adaptif serta inovatif. Dalam aspek operasional, pengorganisasian sumber daya dilakukan melalui perencanaan SDM yang

presisi, efisiensi produksi, serta pengendalian kualitas (quality control) yang berkesinambungan sesuai dengan standar mutu dan nilai-nilai syariah.(Ulum, 2025)

Jadi manajemen Islam adalah sebuah usaha yang dilakukan manusia sebagai khalifah fil ardl yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian dalam berbagai tindakan terkait dengan pemanfaatan bumi dengan sebaik-baiknya sesuai dengan misi atau menjadi tujuan Islam rahmatan lil alamin. Meskipun kemudian secara spesifik bahwa pengelolaan mulainya dari diri sendiri, setelah itu mengelola segala sesuatu yang diciptakan oleh Allah untuk menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam memanfaatkan bumi ini dengan sebaik-baiknya. Sehingga kemudian dalam Islam kita mengenal manajemen diri, manajemen keluarga, dan manajemen berbasis rahmatan lil alamin. Kenapa dimulai dari manajemen diri, kemudian orang sekitar dan selanjutnya seluas-luasnya. Karena kembali pada penciptaan manusia sebagai khalifah fil ardl dengan membawa misi mulia mencapai kehidupan yang membawa dan menyebarkan rahmatan lil alamin.

Perbedaan Manajemen Barat Dengan Manajemen Islam

Pada hakekatnya manajemen Islam memiliki konsep-konsep yang tidak jauh berbeda dengan manajemen konvensional. Yang membedakan keduanya hanya pada sumber, orientasi dan nilai-nilai yang dianut. Manajemen konvensional merupakan satu sistem yang bebas nilai dan hanya berorientasi pada pencapaian manfaat duniawi semata. Berbeda dengan manajemen Islam yang menjadikan Al-Qur'an dan Hadis sebagai sumber, berorientasi dunia dan akhirat dan diikat dengan nilai-nilai ketauhidan.(Nasution, 2019). Yang membedakan manajemen Islam dengan manajemen konvensional adalah sumber, orientasi dan nilai-nilai yang dianutnya. Manajemen Islam bersumber dari Al-Quran dan Hadis, berorientasi pada keselamatan/kesejahteraan umat manusia di dunia akhirat dan terikat dengan nilai-nilai tauhid. Point-point inilah yang membedakan manajemen Islam dengan manajemen konvensional. Manajemen konvensional kering dari nilai-nilai spiritual yang pada akhirnya menimbulkan berbagai kendala dan masalah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Perbedaan antara manajemen Islam dan manajemen konvensional terletak pada apa?. Secara normatif bahwa Islam mengajarkan kepada hamba-Nya untuk berusaha sesuai dengan kemampuan, *Yarfaillahu ladzi*. Oleh karena itu definisi manajemen Islam adalah suatu proses yang dilakukan oleh manusia sebagai manajer/ khalifah fil ardl dengan membuat perencanaan, pengorganisasi, pergerakan, monitoring dan pengendalian serta tawakal kepada Allah atas segala ikhtiar yang telah dilakukan. Ikhtiar yang dilakukan oleh seorang manajer Islam adalah berusaha membuat perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan/ memotivasi, dan pengendalian, sedangkan hasil akhirnya Allah yang akan menentukan. Oleh karena itu manajer Islam menyerahkan hasil akhirnya kepada Allah, ketika semua proses sudah dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

Adalah Kehendak Allah SWT bahwa rencana Nabi Muhammad SAW berhasil dan rencana orang-orang kafir gagal. Dia berkata di dalam Al-Qur'an; "Allah telah menetapkan untuk segala sesuatu dalam batas [yang ditentukan". (At-Talaq 65: 3). Tentu berbeda dengan manajemen konvensional, bahwa suatu proses yang dilakukan oleh manajer mulai dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan/ memotivasi, sampai pada pengendalian dalam mencapai keberhasilan diserahkan sepenuhnya kepada manajer beserta anggotanya. Apabila segala sesuatu yang telah direncanakan tidak sesuai dengan realitas maka berfikir keras bagaimana cara agar bisa berhasil menggapai tujuan yang hendak dicapai, apapun itu risikonya. Sedangkan manajer Islam memiliki kerangka berfikir bahwa yang menentukan hasil akhir dari semua ikhtiar atau upaya yang dilakukan tidaklah dari sisi manusia, melainkan dari ketuhanan. Sisi ketuhanan inilah yang tidak diyakini oleh manajemen konvensional dalam menjadikan semua proses manajerial mencapai tujuan.

Sebagai muslim (Islam) meyakini bahwa bumi serta seisinya ini adalah milik Allah yang harus dikelola dengan sebagai mungkin sesuai dengan proporsi yang tepat, serta meletakkan prinsip dasar dalam membuat perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengendalian karena Allah Swt. Sehingga ketika ada kegagalan seharusnya seorang manajer islam tidak mudah depresi atau putus asa melainkan senantiasa tawakal kepada Allah kerana sudah menjadi kehendak Allah. Sehingga pada akhirnya manusia sebagai manajer hanya bisa berusaha atau berikhtiar selebihnya Allah Swt yang akan menentukan hasil terbaiknya seperti apa. Karena apa, "bisa jadi baik menurut manusia, tetapi belum tentu menurut Allah" sebagai dijelaskan dalam ayat berikut:

Diwajibkan atasmu berperang, padahal itu kamu benci. Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal itu baik bagimu dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu buruk bagimu Allah

mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui. (Qs. Al Baqarah: 216)

Dari ayat ini kita belajar bahwa apa dianggap baik dalam artian semua perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sudah dilaksanakan dengan sebaik mungkin akan tetapi mengalami kegagalan. Dari sinilah letak penjelasan ayat bisa jadi kegagalan tersebut itu adalah jawaban dari Allah bisa jadi kegagalan itu adalah tidak baik, tetapi dibalik semua itu adalah satu rahasia yang sangat luar biasanya dibalik kegagalan.

Analisis Kritis Teori Manajemen Barat Dengan Manajemen Berbasis Nilai Islam

Berikut adalah penjelasan mendalam mengenai poin-poin dalam tabel Perbandingan Karakteristik Paradigma antara Manajemen Barat dan Manajemen Islam agar Anda dapat memahami perbedaan filosofis di balik keduanya: Pertama, Sumber Utama (epistemologi), Barat: Berpijak pada Rasionalisme (logika manusia) dan Empirisme (pengalaman dan bukti lapangan). Kebenaran manajemen dianggap sah jika masuk akal dan dapat dibuktikan secara statistik atau observasi. Sedangkan Islam: Menggunakan akal dan pengalaman, namun menjadikannya subordinat di bawah Al-Qur'an dan Hadis. Wahyu adalah sumber kebenaran absolut yang mengarahkan bagaimana akal seharusnya bekerja.

Kedua, Orientasi tujuan dalam paradigma manajemen Barat bersifat antroposentris, yakni berpusat pada manusia dan kepentingan duniawi. Keberhasilan organisasi umumnya diukur melalui indikator kinerja fisik (Key Performance Indicators) seperti laba, pangsa pasar, pertumbuhan aset, dan efisiensi waktu. Dalam praktiknya, orientasi ini cenderung melahirkan pola pengelolaan yang berjangka pendek (short-term oriented), tercermin dalam penekanan pada laporan kinerja kuartalan dan target tahunan yang bersifat segera dan terukur. Konsekuensinya, keputusan manajerial sering kali diambil dengan mengorbankan keberlanjutan jangka panjang, kesejahteraan manusia, serta kelestarian lingkungan. Sebaliknya, manajemen Islam memiliki orientasi tujuan yang bersifat teosentris dan berjangka panjang (long-term oriented), melampaui batas temporal dunia menuju pencapaian falah di dunia dan akhirat. Dimensi waktu dalam manajemen Islam tidak berhenti pada keberhasilan sesaat, tetapi menempatkan setiap aktivitas organisasi sebagai bagian dari pertanggungjawaban berkelanjutan di hadapan Tuhan. Dengan demikian, efektivitas manajemen tidak hanya diukur dari capaian material jangka pendek, melainkan dari keberlanjutan nilai, keadilan, dan kemaslahatan yang dihasilkan dalam jangka panjang karena dalam islam kesuksesan bukan hanya profit, tapi mencapai Falah (kemenangan di dunia dan keselamatan di akhirat). Hasil kerja harus memberikan manfaat bagi orang banyak (Rahmatan lil Alamin). Sebagaimana dalam ayat berikut:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Kami tidak mengutus engkau (Nabi Muhammad), kecuali sebagai rahmat bagi seluruh alam. (Qs. Al Baqarah:107)

Ketiga, Landasan Nilai (Etika), Barat: Cenderung bersifat Value-Free (bebas nilai). Dalam ekonomi kapitalis, sering kali "tujuan menghalalkan cara" asalkan tidak melanggar hukum negara. Etika sering dianggap sebagai pilihan sekunder jika menghambat profit. Sedangkan dalam Islam: bersifat Value-Laden (sarat nilai). Setiap langkah manajemen harus terikat dengan nilai-nilai Tauhid (kejujuran, keadilan, tanggung jawab). Tidak ada pemisahan antara ibadah ritual (seperti shalat) dengan "ibadah" manajerial (seperti mengelola karyawan).

Keempat, kunci (bahasa & makna), Barat menggunakan kata To Direct (mengarahkan) dan To Control (mengendalikan). Maknanya lebih ke arah kekuasaan manajer atas bawahan. Dalam pandangan Islam: Menggunakan istilah seperti Idarah (mengatur), Tadbir (merencanakan dengan teliti), dan Qiyadah (kepemimpinan). Maknanya lebih kepada pelayanan, amanah, dan pengayoman (seperti penggembala yang menjaga ternaknya). Kelima, hasil akhir (determinasi), Barat: mengandalkan determinisme manusia. Jika rencana gagal, manajer dianggap gagal total karena hasil dianggap sepenuhnya berada di tangan mereka. Hal ini sering memicu stres tingkat tinggi dalam organisasi modern. Dan dalam pandangan Islam: Menyeimbangkan antara Ikhtiar (usaha maksimal) dan Tawakal. Manajer bekerja seprofesional mungkin, namun menyerahkan hasil akhir kepada Allah. Ini menciptakan mentalitas yang tangguh: tidak sombong saat berhasil dan tidak hancur/depresi saat gagal.

Kemudian berkaitan dengan fungsi manajemen dalam Islam tidak hanya mengadopsi fungsi secara teknis (POAC: Planning, Organizing, Actuating, Controlling), tetapi Islam sebagai ruh spiritual di dalamnya, sebagaimana dicontohkan dalam peristiwa Hijrah Rasulullah SAW: Perencanaan

(Tadbir/Planning): Dilakukan secara matang dan cermat untuk memitigasi risiko (kerugian). Rasulullah merencanakan rute dan logistik hijrah dengan sangat teliti. Pengorganisasian (Idarah/Organizing): Pembagian tugas (delegasi) berdasarkan keahlian. Contoh: Ali bin Abi Thalib menggantikan di tempat tidur, Asma binti Abu Bakar mengurus logistik. Ini membuktikan Islam mengedepankan koordinasi dan efisiensi kerja. Penggerakan & Motivasi (Actuating/Motivating): Mendorong anggota organisasi untuk bekerja bukan hanya demi materi, tetapi sebagai misi dakwah dan ibadah. Dan Pengawasan & Evaluasi (Controlling): Monitoring kinerja untuk memastikan tetap berada pada koridor syariah dan tujuan yang ditetapkan Allah.

Dalam manajemen Barat, kegagalan sering kali memicu tekanan mental (depresi) karena hasil dianggap 100% tanggung jawab manajer. Dalam manajemen Islam, manajer memiliki kerangka berpikir bahwa manusia hanya berikhtiar semaksimal mungkin, namun hasil akhir adalah otoritas Allah (QS. At-Talaq:3). Tawakal menjadi katup pengaman agar manajer tidak putus asa saat gagal dan tidak sombong saat berhasil.

وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلْنَا اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

“dan menganugerahkan kepadanya rezeki dari arah yang tidak dia duga. Siapa yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-nya. Sesungguhnya Allahlah yang menuntaskan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah membuat ketentuan bagi setiap sesuatu.(Qs. At Talaq:3)

Dalam perspektif Islam, manajemen pada hakikatnya bermula dari kemampuan individu dalam mengelola diri sendiri sebelum mengelola orang lain, baik dalam lingkup keluarga, organisasi, maupun masyarakat luas. Prinsip ini berangkat dari pandangan bahwa setiap manusia adalah khalifah fi al-ard, yakni wakil Allah di bumi yang memikul amanah untuk mewujudkan nilai rahmatan lil 'ālamīn dalam seluruh aspek kehidupan. Konsekuensinya, keberhasilan manajemen organisasi tidak dapat dilepaskan dari kualitas manajemen personal, khususnya kemampuan mengendalikan hawa nafsu (jihādun nafsi). Pengendalian diri ini mencakup disiplin moral, kejujuran, tanggung jawab, serta kesadaran spiritual dalam setiap pengambilan keputusan. Tanpa integritas pribadi yang kokoh, seorang manajer berpotensi terjebak pada kepentingan egoistik, penyalahgunaan wewenang, dan orientasi materialistik yang merusak tatanan organisasi. Oleh karena itu, dalam manajemen Islam, integritas personal seorang pemimpin bukan sekadar aspek etis tambahan, melainkan fondasi utama yang menentukan efektivitas pengelolaan organisasi. Manajemen yang baik dengan demikian dipahami sebagai refleksi langsung dari keberhasilan jihādun nafsi, di mana kepemimpinan dijalankan sebagai amanah ilahiah yang bertujuan menghadirkan kemaslahatan dan keadilan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Integrasi Sains dan Seni, Manajemen Islam sebagai Ilmu dengan menggunakan metode ilmiah, rasional, dan empiris (testabel), namun tetap bersumber pada wahyu. Sebagai seni: Keberhasilan ditentukan oleh karakter, kreativitas pribadi, dan "sentuhan" kemanusiaan (Ihsan) dalam mengatur sesama manusia. Berdasarkan analisis kritis menunjukkan adanya perbedaan utama antara manajemen Islam dan Barat yakni terletak pada Ruh Spiritualitasnya. Sedangkan teori manajemen Barat sering kali "kering" akan nilai transendental, sehingga kebenaran hanya diukur secara materiil. Sebaliknya, Manajemen Islam menempatkan Allah sebagai pusat dari seluruh aktivitas manajemen. Keberhasilan manajemen Islam bukan hanya saat tujuan organisasi tercapai, tetapi saat proses pencapaiannya tetap terjaga dalam batas-batas syariat dan berbuah berkah.

Analisis Kritis Teori Manajemen Barat dengan Manajemen Berbasis Nilai Islam

Secara konseptual, perbedaan antara manajemen Barat dan manajemen Islam dapat dipahami sebagai perbedaan alur berpikir dalam memaknai tujuan, proses, dan hasil pengelolaan organisasi. Manajemen Barat berangkat dari rasionalisme dan empirisme dengan orientasi antroposentris, sehingga tujuan organisasi diarahkan pada pencapaian efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas materiil dalam kerangka waktu jangka pendek. Proses manajerial dijalankan secara teknokratis melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang menekankan kontrol hierarkis, sementara keberhasilan sepenuhnya ditentukan oleh capaian manusia. Sebaliknya, manajemen Islam berangkat dari wahyu sebagai fondasi epistemologis yang mengarahkan akal dan pengalaman, dengan orientasi teosentris menuju pencapaian falah dunia dan akhirat. Alur manajemen Islam dimulai dari pengelolaan diri melalui jihādun nafsi, dilanjutkan dengan pengelolaan organisasi sebagai amanah kekhilafahan, di mana fungsi-fungsi manajemen dijalankan secara profesional

sekaligus spiritual. Proses ini menyeimbangkan ikhtiar maksimal dengan tawakal, menempatkan etika dan kemaslahatan sebagai parameter utama, serta memandang keberhasilan tidak hanya dari hasil akhir, tetapi dari keberkahan proses yang sesuai dengan nilai tauhid. Dengan demikian, manajemen Islam tidak menolak instrumen sains manajemen Barat, melainkan melakukan integrasi dan filtrasi nilai, sehingga manajemen berfungsi tidak semata sebagai mesin ekonomi, tetapi sebagai instrumen peradaban yang berkeadaban, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Manajemen Barat merupakan disiplin ilmu yang berevolusi dari praktik administratif kuno menjadi sistem modern yang berakar pada rasionalisme, empirisme, dan materialisme dengan orientasi utama pada efisiensi maksimal dan profitabilitas materiil. Dalam paradigma ini, manusia sering kali diposisikan sekadar sebagai instrumen produksi atau sumber daya ekonomi yang bebas nilai (*value-free*), sehingga menciptakan kekosongan dimensi spiritual dan moral dalam praktiknya. Fokus yang berlebihan pada determinisme manusia sebagai penentu tunggal keberhasilan organisasi tidak jarang menimbulkan beban psikologis dan tekanan mental yang tinggi bagi manajer ketika menghadapi kegagalan objektif di lapangan.

Sebaliknya, Manajemen Islam menawarkan model tata kelola yang integratif dengan menempatkan prinsip Tauhid sebagai ruh spiritualitas dan wahyu sebagai basis epistemologi tertinggi. Melalui konsep Tadbir, Idarah, dan Qiyadah, manajemen Islam menyelaraskan fungsi teknis organisasi (POAC) dengan nilai-nilai transendental seperti amanah, keadilan, dan ihsan untuk mencapai *falah* (kesuksesan dunia dan akhirat). Perbedaan mendasar terletak pada integrasi antara ikhtiar yang profesional dengan sikap tawakal, di mana hasil akhir diyakini sebagai otoritas Allah (QS. Al-Baqarah: 216). Hal ini menciptakan identitas manajemen yang lebih humanis dan tangguh, yang tidak hanya mengejar target materiil, tetapi juga memastikan setiap prosesnya bernilai ibadah dan membawa kemaslahatan bagi alam semesta (*Rahmatan lil Alamin*).

Referensi

- Afdhal, A., et al. (2023). Pengantar ilmu manajemen: Organisasi dan perkembangannya.
- Andika, R. (2017). Ilmu dasar pengantar manajemen: Panduan menguasai ilmu manajemen. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Danandjaja, J. (2014). Metode penelitian kepustakaan. *Antropologi Indonesia*, 35(1), 1-15.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2019). Al-Qur'an dan terjemahannya. Kementerian Agama RI.
- Fitrayani. (2025). Integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen bisnis modern. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 16(1), 1-13. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/index>
- Hartanto, S. (2016). Manajemen ala Rasulullah dalam perspektif Islam. *Jurnal Intelegensia*, 4(1), 24-39.
- Herzeqovina, B. (2020). Konsep manajemen bisnis dalam pandangan Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis. *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 3(1), 139-154. <https://jurnal.stit-althadiyahlabura.ac.id/index.php/alfatih/article/view/80>
- Jamil, A. S. (2017). Manajemen dalam konsepsi Al-Qur'an. *Al-Tsiqoh: Jurnal Ekonomidan Dakwah Islam*, 2(1), 33-49.
- Mahmud, L. M. R., & Hasan, H. (2023). Manajemen perspektif Al-Qur'an. *Safwah: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 1(2), 1-15.

- Nasution, F. (2019). Konsep dasar manajemen Islam. *Jurnal Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(2), 191–281.
- Rohman, A. (2017). Dasar-dasar manajemen. *Inteligensia Media*.
<http://repository.unitri.ac.id/1353/1/Dasar-Dasar%20Manajemen%20-%20Abd%20Rohman%202017.pdf>
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional). CV Alvabeta.
- Suhardi. (2018). Pengantar manajemen dan aplikasinya. Penerbit Gava Media.
- Sumarno. (2021). Manajemen modern dan manajemen Islam. *Jurnal Mumtaz*, 1(2), 100–117.
- Ulum, K. (2025). Ayat-ayat manajemen dalam Al-Qur'an: Kajian tafsir Al-Misbah karya Quraish Shihab. *Almustofa: Journal of Islamic Studies and Research*, 2(1), 27–36.
<https://ejournal.bamala.org/index.php/almustofa/>
- Widiana, M. E. (2020). Buku ajar pengantar manajemen. CV Pena Persada.
- Yeni, A., Rachman, A., Rivai, A. M., & Herdiansyah, D. (2024). Pengantar manajemen.