

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

Rafika Komala¹, Jon Kenedi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi
E-mail: rafikakomala55@gmail.com¹, jonkenedi@uinbukittinggi.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the performance of PT. Shahibuna Sabila Salam employees in organizing the Umrah pilgrimage from the perspective of sharia management and the implementation of effective management to improve performance. The method used is qualitative with data collection through observation, interviews, and documentation. The results of the study indicate that the company implements family-based sharia management, but faces challenges such as decreased quality and quantity of work due to ineffective stock planning, mismatch between tasks and employee competencies, and inefficient communication and organization. Nevertheless, employee independence is good, motivation is increased through understanding their roles, and leadership based on routine evaluation continues to be pursued to support improved company performance.

Keywords: Employee performance; Sharia Management

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kinerja karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan ibadah umrah dari perspektif manajemen syariah dan penerapan manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan manajemen syariah berbasis kekeluargaan, namun menghadapi tantangan seperti penurunan kualitas dan kuantitas kerja akibat perencanaan stok yang tidak efektif, ketidaksesuaian tugas dengan kompetensi karyawan, serta komunikasi dan pengorganisasian yang kurang efisien. Meskipun demikian, kemandirian karyawan baik, motivasi ditingkatkan melalui pemahaman peran mereka, dan kepemimpinan berbasis evaluasi rutin terus diupayakan untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan; Manajemen Syari'ah

A. Pendahuluan

Manajemen adalah proses yang diperlukan untuk mengatur segala hal

dengan baik agar kegiatan bisa dilakukan secara efektif dan efisien. Jadi manajemen mempunyai

kedudukan penting dalam kehidupan sehari-hari, sebab manajemen dapat mengatur setiap kegiatan agar lebih terstruktur dan optimal. Dengan tidak adanya manajemen, aktivitas sehari-hari akan menjadi tidak teratur.(Rachmayani,2015)

Dalam manajemen konvensional, perilaku dan praktik sering tidak ada hubungannya atau bahkan terpisah dari nilai tauhid. Mereka yang menjalankan manajemen konvensional hanya merasa diawasi oleh pimpinan atau atasan saja, tanpa adanya kesadaran bahwa pengawasan sejati berasal dari Tuhan. Di sisi lain, dalam manajemen syariah, setiap aktivitas berusaha diarahkan sebagai amal saleh yang memiliki nilai kekal. Amal saleh di sini tidak hanya berarti "perbuatan baik" seperti pemahaman umum, tetapi merupakan tindakan baik yang didasarkan pada iman.(Hafidhuddin,2003)

Syariah berasal dari kata *syara'* (شرع) yang berarti hukum atau aturan. Menurut Drs. Ahsin W. Al-Hafidz, syariah mengacu pada peraturan atau undang-undang yang ditetapkan oleh Allah bagi hamba-Nya, sebagaimana termuat didalam Al-Quran dan dijelaskan oleh Rasulullah SAW. Manajemen adalah bagian dari syariat Islam. Dalam Islam, umat dianjurkan untuk mengerjakan segala sesuatu secara tertib dan teratur. Dalam manajemen syariah, setiap aktivitas diupayakan menjadi amal saleh yang bernilai kekal.(Adolph,2016)

Sebagai agama yang sempurna, Islam mendorong

pemeluknya untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik dan sempurna. Untuk mencapai hasil yang sempurna, pekerjaan tersebut harus dilakukan dengan rapi, benar, teratur, dan terarah, dengan tujuan dan langkah yang jelas serta landasan yang kokoh. Dalam Islam, manajemen berarti pengaturan segala sesuatu unuk dapat berjalan baik, tepat, dan tuntas adalah sesuatu yang disyariatkan. Bila seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan Islam, maka ia telah menerapkan manajemen syariah.

Manajemen syari'ah sebagai proses dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, jika dalam prakteknya sudah baik, maka tujuan manajemen akan terwujud dan dapat terlihat pada kinerja daripada anggota organisasinya yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang didapatkan oleh seorang karyawan sesuai wewenang/tanggungjawabnya selama waktu tertentu. .(Mauli& Mukaram,2016)

Saat karyawan suatu perusahaan kurang puas terhadap sifat pekerjaan yang diakukannya, maka tingkat komitmen karyawan suatu perusahaan bisa saja disengaja berkurang, karyawan adalah ruang mesin dari perusahaan, ketidakpuasannya pada sifat pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan ancaman terhadap kinerja seluruh organisasi (Wartono, 2017).

PT. Shahibuna Sabila Salam, atau yang lebih dikenal dengan Shahibuna Mihrab Haramain, merupakan perusahaan yang bergerak pada jasa penyelenggaraan ibadah Umrah, berdiri pada 01 Oktober 2022 di Jl. Soekarno Hatta No. 13, Manggis Ganting, Kec. Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat. Perusahaan ini hadir dengan visi dan misi pelayanan terbaik kepada para Calon Jamaah Umrah, dengan memfokuskan diri pada persiapan ibadah dan pembekalan ilmu serta ketakwaan sebelum keberangkatan ke Tanah Suci. Sebagai bagian dari komitmennya, PT. Shahibuna Sabila Salam menjalankan manajemen yang berlandaskan syari'ah, yang mana menerapkan ajaran Al-Qur'an dan Sunnah pada semua aspek operasional perusahaan.

Sebagai perusahaan yang mengutamakan standar tinggi dalam ibadah, PT. Shahibuna Sabila Salam bertekad untuk menjadi biro perjalanan Umrah yang dapat memberikan pelayanan berkualitas dengan dukungan tenaga kerja profesional, untuk memenuhi kebutuhan ibadah calon jamaah secara optimal. Dalam menjalankan visi ini, perusahaan berfokus pada

pembinaan dan penyediaan layanan yang sesuai dengan ajaran Islam. Selain itu, perusahaan menerapkan misi yang mencakup prinsip-prinsip Islam, profesionalisme dalam pengelolaan keuangan, serta pelayanan pelanggan dengan penuh keikhlasan dan hati yang senang.

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

PT. Shahibuna Sabila Salam yang telah berdiri sejak Oktober 2022 hingga di tahun 2024 telah memberangkakan 540 orang jamaah, yang mana dalam setiap pemberangkaannya semakin meningkat. Informasi tentang umur jamaah dan jumlah jamaah bisa dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1. Jumlah jamaah dan usia jamaah PT. Shahibuna Sabila Salam menurut tahun 2023-2024.

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

		31-60 Tahun	107
		60>	192
	Jumlah		312
Jumlah keseluruhan			540

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

Dalam aspek manajemen stok, PT. Shahibuna Sabila Salam berencana untuk menyediakan stok perlengkapan Umrah seperti kain ihram, kain batik, dan koper bagi calon jamaah sebanyak 50 pcs setiap perlengkapan. Namun, pada kenyataannya, perusahaan mengalami kesulitan dalam memenuhi target stok ini. Berdasarkan pengamatan wawancara dengan Ibu Meisa, sebagai salah satu pemilik perusahaan, pada 02 Oktober 2024 ditemukan bahwa pembelian kain batik seragam bagi jamaah dilakukan secara bertahap dan terbatas, tanpa ada perencanaan stok yang matang. Akibatnya, bisa saja terjadi ketidakseragaman motif kain batik yang digunakan, sehingga menimbulkan kesan kurang terorganisir dan tidak konsisten. Hal ini menandakan perlunya perbaikan dalam perencanaan dan pengawasan stok agar kinerja operasional lebih efisien dan sesuai dengan kebutuhan jamaah.

Sedangkan permasalahan lain yang dihadapi perusahaan yaitu pada

pada bagian pemasaran/promosi. PT. Shahibuna Sabila Salam Melakukan promosi melalui berbagai media seperti brosur, media sosial (WhatsApp, Instagram, TikTok), serta melalui kegiatan dakwah. Namun, berdasarkan wawancara dengan salah satu staf, Ibu

Yosi, yang dilakukan pada 31 Oktober 2024, terdapat pembagian tugas yang kurang efisien di mana setiap staf diwajibkan membagikan brosur satu hingga dua kali per minggu, meskipun tugas tersebut seharusnya menjadi tanggung jawab bagian pemasaran. Ibu Yosi yang bertugas di bagian keuangan juga diberikan tugas tambahan untuk melayani dan mendampingi jamaah dalam pengurusan paspor di kantor imigrasi. Kondisi ini menunjukkan adanya pengorganisasian kerja yang kurang terstruktur, yang berpotensi mengurangi produktivitas pegawai di bidang tugas utama mereka. Informasi tentang jumlah karyawan perusahaan PT. Shahibuna Sabila Salam bisa dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 2. Susunan struktur organisasi perusahaan PT. Shahibuna Sabila Salam

No	Nama	Jabatan	Jumlah
1	Alfitri Roza	Komisaris	1
2	Andy Saputra, S. HI	Direkur	1
3	Yosi Murnika, S.E	Keuangan	1

4	Fitriani	Administrasi	1
5	Wahid	Marketing	1
6	Rian Pesona Arsy Isran	Tour Leader	1
7	Riky Prayudhi, S.H, M. Pd	Muthowif	1
8	Erni Syam, A. Md	Bag. Umum	1
9	Zul Padli, S. Sos	Ticketing	1
10	Luthfi, S.P	Tour Guide	1

Sumber : Data jumlah Karyawan perusahaan PT. Shahibuna Sabila Salam

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

Berdasarkan kendala-kendala yang telah diidentifikasi, dapat disimpulkan bahwa manajemen

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

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

Islam, profesionalisme dalam pengelolaan keuangan, serta pelayanan pelanggan dengan penuh keikhlasan dan hati yang senang.

Berdasarkan uraian tersebut, Penulis tertarik untuk mencari tahu dan menganalisis efektifitas manajemen yang ada pada suatu perusahaan. Maka Penulis memutuskan untuk menulis skripsi dengan judul "Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Penyelenggaraan Ibadah Umrah Berdasarkan Perspektif Manajemen Syari'ah."

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan merupakan penelitian kualitatif. Dimana dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi dilapangan, mencatat dengan hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif pada berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan, serta membuat laporan penelitian secara mendetail.

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

Peneliti melakukan penelitian di PT. Shahibuna Sabila Salam yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 13, Manggis Ganting, Kec. Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Sumatra Barat 26117. Alasan saya memilih PT. Shahibuna Sabila Salam sebagai lokasi penelitian adalah karena saya melihat adanya beberapa masalah yang perlu

dibenahi agar perusahaan ini dapat lebih berkembang dan sesuai visi misi yang telah ditetapkan, yaitu menjadi biro perjalanan umrah dengan pelayanan berkualitas dengan dukungan tenaga kerja profesional. Dengan perbaikan yang tepat, PT. Shahibuna Sabila Salam diharapkan dapat lebih optimal dalam memenuhi kebutuhan ibadah calon jamaah, yang menjadi fokus utama dalam layanan mereka.

Ada 2 jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yaitu data primer dan sekunder. Data primer yang Penulis gunakan dalam penelitian ini antara lain seperti survei dan wawancara. Dan data sekunder yang digunakan penulis dalam penelitian ini antara lain yaitu data umur dan jumlah jamaah umrah pada PT. Shahibuna Sabila Salam.

Informan penelitian adalah orang yang dijadikan sebagai tempat untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah yang Penulis teliti, dalam penelitian ini yang menjadi informan yaitu beberapa orang jamaah dan beberapa Bapak/Ibu Staf PT. Shahibuna Sabila Salam. Penulis menjadikan pimpinan perusahaan yaitu Bapak Rian Pesona Arsy, dan staf/karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam (Ibu Yosi Murnika S.E, Ibu Fitriani, Ibu Erni Syam, SE, dan Bapak Wahid menjadi informan penelitian ini, karena Penulis memfokuskan penelitian ini pada Analisis Kinerja Karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam Penyelenggaraan Ibadah Umrah

Berdasarkan Perspektif Manajemen Syari'ah.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh Penulis yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun observasi yang akan dilakukan oleh Penulis bertempat di PT. Shahibuna Sabila Salam. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas manajemen di PT. Sahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan ibadah umrah. Sedangkan wawancara pada penelitian ini didasari dari beberapa pertanyaan informal ke formal, dengan tujuan mendapatkan sebuah informasi yang akan di peroleh dalam sebuah penelitian dengan cara tanya jawab. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data dan mengumpulkan data tentang sesuatu yang berkaitan dengan praktek manajemen syari'ah dan kaitannya dengan kinerja PT. Shahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan badah umrah. Wawancara ini dilakukan dengan jamaah dan staf / pegawai di PT. Shahibuna Sabila Salam sebagai narasumbernya. Teknik wawancara yang di gunakan yaitu Wawancara tidak terstruktur. Wawanacara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas, yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Dan teknik studi dokumentasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan cara

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

Adapun teknik analisis data yang digunakan Peneliti adalah teknik analisis secara kualitatif. Metode kualitatif yang juga dikenal sebagai *naturalistic inquiry*, melihat realitas sosial sebagai unik dan sulit untuk digeneralisasi hanya berdasarkan sebagian data. Oleh karena itu, pendekatan holistik diperlukan untuk memahami keseluruhan. Sebaliknya, peneliti kuantitatif berargumen bahwa meskipun setiap bagian memiliki keunikan, terdapat karakteristik yang sama yang memungkinkan generalisasi. Dengan beberapa penelitian yang mencukupi, prediksi fenomena sosial dapat dilakukan daripada mengandalkan kebetulan. (Mulyah et al.,2020)

Tujuan utama dari metode kualitatif adalah mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai aspek-aspek kompleks dalam kehidupan manusia. Peneliti berperan sebagai instrumen utama yang memungkinkan pengumpulan data secara deskriptif dan kontekstual. Keunggulan dari pendekatan ini terletak pada kemampuannya untuk menggali persepsi, makna, dan pengalaman dari subjek penelitian. Selain itu,

fleksibilitas metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan dan mengarahkan fokus penelitian berdasarkan perkembangan temuan awal.

Beberapa teknik yang digunakan dalam metode kualitatif meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam memberikan wawasan yang lebih dalam dari perspektif narasumber, sedangkan observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk terlibat langsung dalam konteks yang diteliti. Sementara itu, analisis dokumen berguna untuk memahami latar belakang dan konteks dari data yang telah ada. (Samanlangi et al., 2024)

Tahapan analisis data yang akan dilakukan yang pertama yaitu reduksi data, mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah Peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Yang kedua yaitu penyajian data, setelah mereduksi data maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan mendisplay data maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan apa yang akan dipahami tersebut. Dan yang ketiga adalah verifikasi (Penarikan Kesimpulan). Kesimpulan

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

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Profil Perusahaan

1. Sejarah

PT. Shahibuna Sabila Salam / Shahibuna Mihrab Haramain adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor jasa pelayanan pariwisata, yang secara khusus menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya. Perusahaan ini resmi didirikan pada tanggal 01 Oktober 2022 dengan komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik bagi para tamu Allah yang hendak menunaikan ibadah ke Tanah Suci. Melalui pendekatan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, Shahibuna Mihrab Haramain tak hanya fokus pada keberangkatan jamaah, tetapi juga memberikan pembekalan ilmu agama dan meningkatkan ketakwaan calon jamaah sebelum mereka melakukan perjalanan suci ke Mekkah dan Madinah.

Dalam menjalankan visi dan misinya, perusahaan ini dipimpin oleh Ust. Andy Saputra yang menjabat sebagai pemilik sekaligus Direktur Utama PT. Shahibuna Sabila Salam. Ia memiliki tekad yang bulat untuk terus meningkatkan kualitas

pelayanan, serta menjalin sinergi yang erat dengan seluruh pemangku kepentingan (stakeholders) terkait. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat memberikan khidmat dan pengabdian terbaik dalam melayani tamu-tamu Allah SWT. Fokus utama mereka bukan hanya sekadar memberikan pelayanan teknis keberangkatan, tetapi juga memastikan bahwa kualitas ibadah jamaah tetap terjaga dengan baik, serta memastikan bahwa setiap aspek muamalah yang dilakukan sesuai dengan tuntunan syariah Islam.

Untuk menjamin keabsahan operasionalnya, PT. Shahibuna Sabila Salam memiliki legalitas yang sah, di mana izin Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) perusahaan ini didukung oleh PT. Darul Hikmah Mandiri. Izin PPIU ini berlaku hingga tahun 2023, berdasarkan surat izin PPIU No. U 102 Tahun 2020, namun saat ini PT. Shahibuna Sabila Salam telah mendapatkan izin PPIUnya sendiri pada tanggal 20 November 2024 dengan izin PPIU No. 20102200117440002. Dengan adanya legalitas yang kuat dan dukungan dari berbagai pihak, perusahaan ini berkomitmen untuk terus berinovasi dan memberikan yang terbaik dalam pelayanan pariwisata berbasis syariah, khususnya dalam membantu para calon jamaah menuju Tanah Suci.

2. Visi Misi

a. Visi

Visi dari PT. Shahibuna Sabila Salam yaitu menjadi biro perjalanan

wisata berbasis syariah yang menghadirkan pelayanan jasa berkualitas baik dan memiliki tenaga kerja yang profesional dalam membantu menjawab kebutuhan calon jamaah demi mencapai kesempurnaan dalam beribadah.

b. Misi

Berikut misi dari PT. Shahibuna Sabila Salam :

- 1) Istiqamah dengan prinsip-prinsip syari'a (Al-Qur'an dan Sunnah) menjalankan perusahaan dengan mengharap ridho Allah serta meneruskan estafet dakwah
- 2) Keuangan perusahaan dikelola dengan profesional, transparan & akuntabel
- 3) Memberikan pelayanan terbaik dengan hati yang senang dan ikhlas demi tercapainya kepuasan pelanggan
- 4) Memiliki SDM yang bertaqwa, amanah & profesional dengan prinsip kerja Siddiq, Amanah, Fathanah, Tabligh
- 5) Menjalankan program sosial dengan menebar manfaat ke masyarakat
- 6) Menjadi travel umrah haji & biro perjalanan wisata yang memberikan pelayanan digital terbaik dengan berbasis syariah.

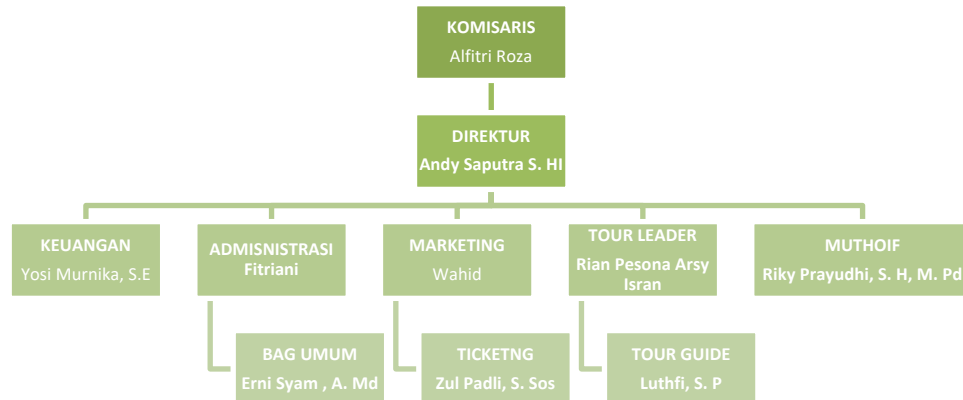
3. Tujuan

Berdasarkan visi & misinya tujuan perusahaan travel umrah ini adalah untuk menyediakan layanan perjalanan ibadah yang berkualitas, sesuai dengan ajaran islam, & berfokus pada kepuasan pelanggan. Perusahaan berkomitmen untuk mengelola keuangan secara profesional dan transparan, serta

membangun sumber daya manusia yang amanah dan profesional.

4. Struktur Organisasi

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



Gambar 1. Struktur Organisasi

5. Tugas dan Fungsi

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

a. Direktur Utama :

- 1) Melakukan pengawasan ataupun melaksanakan kegiatan kantor.
- 2) Memanajemen operasional usaha & pengelolaan modal kerja.
- 3) Menerima laporan dari manajer atas pertanggungjawaban tugasnya.
- 4) Menganalisa laporan keuangan serta memberikan pandangan mengenai hal-hal yang menyangkut keuangan perusahaan.

b. Ticketing:

- 1) Menjaga & mengontrol stock tiket.
- 2) Bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan tiket

c. Sales & Marketing:

- 1) Melayani konsumen, penanganan keluhan dan kepuasan pelanggan.

- 2) Mengusulkan & merumuskan rencana pemasaran.

- 3) Menawarkan & mempromosikan produk dan jasa kepada masyarakat.

- 4) Menerima pesanan & mengkoordinasikan jasa dan produk pariwisata.

- 5) Menjual produk & jasa pariwisata.

- 6) Mencari & menyediakan informasi terkait serta memberikan saran.

d. Bidang Umum / Desain Grafis

- 1) Membua konten isual
- 2) Pengembangan konsep
- 3) Kolaborasi
- 4) Membangun identitas merek

e. Bidang Administrasi

- 1) Perencanaan kegiatan
- 2) Pelayanan administrasi

f. Bidang Keuangan

- 1) Pengelolaan keuangan
- 2) Penerbitan dokumen keuangan
- 3) Pembayaran gaji dan tunjangan
- 4) Evaluasi pelaksanaan anggaran

6. Budaya Kerja

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

- a. Akuntabel
- b. Detail
- c. Akumulaif
- d. Komunikaif
- e. Koordinasi
- f. Konsolidasi

Analisis

1. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan hasil pengukuran output dari kinerja yang mencakup jumlah dan kualitas, mencerminkan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan (Kristiyanti, 2012). Pemahaman terhadap indikator sangat penting untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kinerja individu dan organisasi untuk mencaapai tujuan yang diinginkan.(Riwukore& Habaora, 2022).

Menurut Robbins indikator kinerja dapat diukur dengan beberapa hal di bawah ini :(Safitri,2022)

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

Di PT. Shahibuna Sabila Salam, tidak adanya perencanaan yang matang dalam pengelolaan

stok perlengkapan Calon Jamaah Umrah dapat mengakibatkan rendahnya kualitas kerja. Tanpa perencanaan yang baik, karyawan mungkin tidak memiliki sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga mutu hasil kerja menurun. Kualitas kerja ditentukan oleh sejauh mana tugas diselesaikan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan. Di PT. Shahibuna Sabila Salam, kurangnya perencanaan yang matang dalam pengelolaan stok perlengkapan calon jamaah Umrah berpotensi menurunkan kualitas kerja. Tanpa perencanaan yang baik, karyawan tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas secara optimal, yang berdampak pada menurunnya mutu hasil kerja.

- b. Kuantitas kerja, yaitu yang menggambarkan peningkatan volume atau jumlah produk yang dihasilkan dalam suatu unit kegiatan. Menilai jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam sehari, dapat dilakukan dengan indikator kecepatan dan kemampuan. Berbicara mengenai kuantitas kerja ini, berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam (bagian keuangan, administrasi, bagian umum, dan bagian marketing) dengan pertanyaan; Apa saja tugas dari masing-masing bidangnya, dan apa kendala besar yang dialami dalam menjalankan tugas tersebut? Adapun jawaban dari

para karyawan rata-rata karyawan cukup senang dalam mengemban tugasnya masing-masing karena sesuai dengan passionnya, namun Ibu Yosi Murnika SE, yang bertugas di bidang keuangan merasa sedikit kesulitan karena latar belakang pendidikan dan passionnya bukan di bagian keuangan. Di luar tugasnya masing-masing, diketahui karyawan mengemban tugas tambahan, seperti yang diungkapkan Ibu Yosi.

"Saya sedikit kesulitan dalam menjalankan tugas harian, terutama dalam menyusun laporan keuangan seperti pajak, karena latar belakang pendidikan saya lebih fokus pada Manajemen perusahaan daripada akuntansi keuangan. Saya juga kewalahan menghadapi beberapa komplain dari calon jemaah terkait pengurusan paspor. Padahal pengurusan paspor sebenarnya bukan kewajiban travel karena tidak termasuk dalam paket umroh. Namun, kantor tetap menugaskan saya untuk membantu pengurusan paspor sebagai bentuk pelayanan khusus dari perusahaan". (Wawancara dengan Ibu Yosi Murnika S.E ada hari Jum'at, tanggal 31 Januari 2025, pukul 15.23).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam sedikit sulit untuk menyelesaikan tugasnya karena terdapatnya beberapa ketidakcocokan tugas yang diberikan pimpinan dengan

jabatan staf/karyawan, sehingga berpotensi menurunkan kuantitas kerja.

- c. Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian tugas sesuai batas waktu yang sudah ditentukan. Ketepatan waktu merujuk pada ketersediaan informasi yang diperlukan oleh pengambil keputusan di waktu yang tepat, sebelum informasi itu kehilangan relevansinya untuk memengaruhi pilihan yang diambil. (Azhari& Nuryatno,2019)

Berdasarkan wawancara penulis dengan ibu Yosi Murnika yang bertugas di bagian keuangan, dengan pertanyaan; Apakah komunikasi antar karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam sudah cukup baik?, Ibu Yosi Murnika S.E mengatakan,

"Kalau komunikasi antar karyawan yang di kanor cukup baik, tapi komunikasi dengan staf yang di luar kantor secerti dari kantor wilayah, kadang terdapat beberapa missskomunikasi, komunikasi yang kurang baik ini menimbulkan masalah pada kinerja kantor, yang mana tidak adanya pelaporan yang diberikan oleh sebagian karyawan mengakibatkan tertundanya informasi." (Wawancara dengan Ibu Yosi Murnika S.E ada hari Jum'at, tanggal 31 Januari 2025, pukul 15.23).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat komunikasi yang kurang baik antar karyawan menimbulkan tertundanya informasi didapatkan.

d. Efektifitas, yaitu ukuran yang akan menggambarkan sejauh mana target telah dicapai. Semakin tinggi persentase target yang dicapai, semakin besar pula tingkat efektivitasnya. Menurut Schemerhon John R. Jr., efektivitas diukur dengan membandingkan output anggaran (OA) dengan output realisasi (OS); jika OA lebih besar dari OS, maka dianggap efektif. Sedangkan Prasetyo Budi Saksono mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat kesesuaian antara output yang dicapai dengan yang diharapkan dari input yang tersedia.(Ajefri,2017) Dengan demikian, efektivitas mencerminkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di PT. Shahibuna Sabila Salam, terbatasnya jumlah perlengkapan seperti komputer atau laptop di kantor dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Jika karyawan tidak memiliki akses ke alat yang memadai, mereka tidak dapat mencapai target kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diharapkan, sehingga menurunkan tingkat efektivitas secara keseluruhan. Ibu Erni Syam S.E, yang bertugas di Bagian Umum, mengatakan,

"Laptop atau komputer memiliki peran yang sangat penting agar semua staf atau karyawan dapat menjalankan tugasnya. Misalnya, saya menggunakannya untuk urusan desain, Ibu Fitri memakainya untuk menyusun seluruh stok

perlengkapan umroh dan oleh-oleh, sedangkan Ibu Yosi menggunakannya untuk mengaudit keuangan perusahaan. Namun, laptop atau komputer di kantor hanya tersedia tiga unit. Terkadang, kami perlu menggunakannya secara bersamaan sehingga harus bergantian, dan hal ini dirasa kurang efisien." (Wawancara dengan Ibu Erni Syam S.E ada hari Jum'at, tanggal 31 Januari 2025, pukul 16.01).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja berupa efektivitas ini belum terwujud sepenuhnya, karena beberapa indikator sebelumnya seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktulah yang menentukan indikator ini.

e. Kemandirian, yaitu karakter yang menunjukkan kemampuan untuk tidak bergantung pada orang lain. Dalam konteks sebuah komunitas, kemandirian ini memungkinkan sebuah komunitas atau perusahaan untuk berkembang dengan memanfaatkan potensi yang ia miliki, tanpa terpengaruh karena kepentingan yang bersifat sementara atau kesenangan sementara.(Muchlis,2012)

Kemampuan mengatur diri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Kemandirian karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan, diukur dengan kemampuan mengatasi masalah. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Wahid yang ditugaskan di

bidang marketing, dengan pertanyaan; Apa strategi yang Bapak lakukan untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap jamaah?, Beliau menjawab;

"Yaitu dengan menjalin hubungan silaturahmi dengan jamaah, memberikan informasi yang jelas tentang semua paket, dan fasilitas kepada calon jamaah umrah dengan jelas." (Wawancara dengan Bapak Wahid pada hari Sabtu, tanggal 01 Februari 2025, pukul 15.23).

Dan dengan pertanyaan; Apa yang menjadi tantangan pada tugas bapak di bagian marketing?, Beliau menjawab;

"untuk tantangan di bidang saya yaitu, mengendalikan emosi. Karena di lapangan tentunya saya bertemu dengan berbagai karakter orang." (Wawancara dengan Bapak Wahid pada hari Sabtu, tanggal 01 Februari 2025, pukul 15.23).

Menurutnya, di lapangan ia sering berinteraksi dengan berbagai karakter orang, yang menuntut kemampuan untuk tetap tenang dan profesional dalam setiap situasi yang mungkin menegangkan. Hal ini menunjukkan sikap kemandirian pada Bapak Wahid yang berugas di bidang markein. Ibu Erni Syam, S.E., yang bertugas Bag.Umum, mengatakan,

"Saya cukup senang dengan jabatan dan tugas saya di perusahaan ini. Saya bertugas sebagai Digital Marketing, dengan tugas harian membuat brosur, spanduk, dan konten menarik

untuk diunggah di media sosial PT. Shahibuna Sabila Salam. Walaupun latar belakang pendidikan saya di bidang perbankan, saya memiliki hobi dalam digital marketing sehingga saya dapat menjalankan tugas ini dengan senang hati. Saya hanya diarahkan dan saya bisa menyelesaikan tugas tersebut, dan saya kerap belajar otodidak untuk hal-hal yang saya kurang paham" (Wawancara dengan Ibu Erni Syam S.E ada hari Jum'at, tanggal 31 Januari 2025, pukul 16.01).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemandirian merupakan karakter penting dalam dunia kerja, di mana karyawan mampu menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada arahan terus-menerus. Di PT. Shahibuna Sabila Salam, kemandirian karyawan terlihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan secara mandiri. Contohnya, Ibu Erni Syam menunjukkan kemandirian dengan belajar secara otodidak dalam digital marketing, meskipun latar belakang pendidikannya di bidang perbankan. Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian tidak hanya membantu individu berkembang, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan, dan PT. Shahibuna Sabila Salam sudah memiliki indikator ini.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Syari'ah

Fungsi manajemen syari'ah mencakup antaralain meliputi

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dengan penekanan pada prinsip-prinsip syari'ah. Berikut fungsi-fungsi dari manajemen syari'ah tersebut :(Hendrawati,2017)

a. Perencanaan

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

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

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

"Perencanaan stok perlengkapan seperti koper dan kain ihram ditargetkan sebanyak 50 pieces. Namun, perencanaan tersebut tidak diaplikasikan dengan semestinya karena kenyataannya hanya dibeli 10 atau 8 pieces dan tidak beraturan tiap bulannya." (Wawancara dengan Ibu Firiani pada hari Sabtu, tanggal 01 Februari 2025, pukul 15.26)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perencanaan dalam manajemen syariah berperan penting dalam menentukan tujuan, strategi, dan langkah-langkah pelaksanaan sesuai dengan prinsip Syariah. Namun, dalam praktiknya, PT. Shahibuna Sabila Salam menghadapi kendala dalam merealisasikan target stok perlengkapan umrah, yang menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam perencanaan stok.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan upaya pembagian dan pengaturan anggota agar bisa bekerja menjadi sebuah kesatuan sesuai dengan rencana yang dibuat. Salah satu bagian penting dalam organizing adalah pembagian tugas atau *'division of work,'* di mana tugas dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing individu untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah wadah yang memfasilitasi peran dan fungsi setiap individu serta hubungan kerja secara vertikal maupun horizontal. Dalam pandangan Islam, organisasi bukan hanya sekadar struktur, tetapi menekankan pentingnya keteraturan

dalam pelaksanaan tugas. Organisasi juga mengutamakan mekanisme kerja yang terstruktur, di mana kolaborasi disesuaikan dengan kemampuan tiap individu. Mengharmoniskan perbedaan langkah memerlukan ketelitian dalam mengorganisasi agar dapat bersaing secara produktif. Sayyidina Ali bin Abi Thalib mengungkapkan bahwa kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi bisa dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir dengan baik. Pernyataan ini menjadi pedoman realistis bagi umat Islam. Banyak institusi yang runtuh akibat tidak menjalankan organisasi dengan manajemen yang optimal. Selain itu, konsep *coordination* (التنسيق) adalah upaya untuk mencapai hasil yang seimbang dan baik, melalui langkah-langkah bersama dalam penerapan rencana yang diharapkan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Sebelum suatu kegiatan dilaksanakan, penting untuk melakukan pengorganisasian. Memiliki tanggung jawab utama terhadap keseluruhan acara, sehingga ia harus siap menghadapi risiko yang mungkin muncul demi memastikan bahwa semua aspek kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak merugikan pihak manapun. (dila & Kenedi, 2024)

Pada bagian pemasaran atau promosi, PT. Shahibuna Sabila Salam melakukan promosi melalui berbagai media seperti brosur, media sosial (WhatsApp, Instagram, TikTok), serta melalui kegiatan dakwah. Namun, berdasarkan wawancara dengan salah satu staf,

yaitu Ibu Yosi, yang dilakukan pada 31 Oktober 2024, terdapat pembagian tugas yang kurang efisien di mana setiap staf diwajibkan membagikan brosur satu hingga dua kali perminggu, meskipun tugas tersebut seharusnya menjadi tanggung jawab bagian pemasaran. Ibu Yosi yang bertugas di bagian keuangan juga diberikan tugas tambahan untuk melayani dan mendampingi jamaah dalam pengurusan paspor di kantor imigrasi. Dari hasil wawancara yang diperoleh peneliti dengan Ibu Yosi Murnika, S.E., yang ditugaskan di Bagian Keuangan dengan peranyaan; Apakah ada kebijakan terkait pengorganisasian yang menurut Ibu kurang efektif pada pengaliksiannya?, Beliau menjawab,

"Saya sedikit kesulitan dalam menjalankan tugas harian, terutama dalam menyusun laporan keuangan seperti pajak, karena latar belakang pendidikan saya lebih fokus pada manajemen perusahaan daripada akuntansi keuangan. Saya juga kewalahan menghadapi komplain dari calon jamaah terkait pengurusan paspor. Padahal, pengurusan paspor sebenarnya bukan kewajiban travel karena tidak termasuk dalam paket umroh. Namun, kantor tetap menugaskan saya untuk membantu pengurusan paspor sebagai bentuk pelayanan khusus dari perusahaan." (Wawancara dengan Ibu Yosi Murnika S.E pada hari Jum'at, tanggal 31 Januari 2025, pukul 15.23).

Pengorganisasian bertujuan untuk mengelompokkan tugas sesuai

keahlian individu guna mencapai efisiensi kerja. Namun, PT. Shahibuna Sabila Salam mengalami kendala dalam pembagian tugas yang kurang efektif, di mana beberapa staf mendapatkan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama mereka. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam struktur organisasi agar tugas lebih sesuai dengan bidang masing-masing.

c. Penggerakan

Actuating merupakan fungsi yang berperan dalam membimbing, memberikan arahan, dan menggerakkan orang agar bekerja dengan baik. Inti dari *actuating* adalah menggerakkan karyawan melalui bimbingan, arahan, komunikasi yang efektif, serta pedoman kerja agar mereka bekerja dengan tekun dan tenang. Proses ini melibatkan pemberian instruksi, petunjuk, dan nasihat, serta menjawab pertanyaan "Siapa," "Mengapa," "Bagaimana," "Kapan," dan "Di mana" dalam konteks pencapaian tujuan. Pada fungsi ini, Ust. Andi selaku pemimpin sudah cukup baik dalam memberikan arahan dan menggerakkan karyawannya agar bekerja dengan baik. Bapak Rian Pesona Arsy mengatakan,

"PT. Shahibuna Sabila Salam memiliki enam budaya kerja yang diharapkan dapat diaplikasikan dalam perusahaan. Walaupun penerapan budaya kerja tersebut belum berjalan efektif, perusahaan terus berupaya agar keenam budaya kerja yang telah disusun tersebut dapat dijalankan sebagaimana mestinya." (Wawancara

dengan Bapak Rian Pesona Arsy pada hari Jum'at, tanggal 01 Februari 2025, pukul 14.07).

Berdasarkan jawaban informan dapat disimpulkan bahwa fungsi penggerakan dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, di mana pimpinan memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Meski budaya kerja belum sepenuhnya diterapkan secara efektif, upaya terus dilakukan agar seluruh karyawan dapat menjalankan budaya kerja perusahaan.

d. Pengawasan

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

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

Pengawasan diperlukan untuk memastikan tugas berjalan sesuai rencana dan mencegah penyimpangan. Tantangan yang dihadapi PT. Shahibuna Sabila Salam dalam pengawasan adalah pendampingan jamaah lansia, di mana kurangnya pemahaman jamaah menyebabkan kendala seperti tersesat.

e. Motivasi

Motivasi adalah dorongan untuk meningkatkan kinerja dengan penuh kesadaran. Dalam Surah Ar-Ra'd (13:11), Allah SWT menekankan pentingnya usaha untuk mengubah keadaan demi mencapai tujuan dan kesuksesan yang nyata. Ayat ini menunjukkan bahwa perubahan hanya dapat terjadi apabila individu berusaha terlebih dahulu. (Fadul, 2019) Frederick Herzberg mengemukakan teori dua yang menjelaskan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor: faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (*dissatisfiers*) dan faktor yang menciptakan kepuasan (*satisfiers*). Berdasarkan penelitian Herzberg, ada dua kategori utama yang memotivasi individu: faktor motivator, yang berkaitan dengan pencapaian dan pengakuan, serta faktor *hygiene*, yang mencakup kondisi kerja dan kebijakan organisasi. Kedua faktor ini berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Bapak Rian Pesona Arsy, sebagai Direktur Utama mengatakan,

"Kami memotivasi karyawan dalam bekerja dengan menanamkan pemahaman bahwa mereka adalah

bagian penting dari perusahaan ini. Jadi, mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji atau uang. Kami menilai kinerja karyawan berdasarkan ikhtiar atau usaha yang telah mereka lakukan karena kami sangat menghargai setiap usaha tersebut. Kami juga berharap karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dapat terus memberikan kinerja yang lebih maksimal." (Wawancara dengan Bapak Rian Pesona Arsy pada hari Jum'at, tanggal 01 Februari 2025, pukul 14.07).

Berdasarkan jawaban informan dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam bekerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT. Shahibuna Sabila Salam berupaya menanamkan nilai kerja sebagai bagian dari ibadah dan menghargai usaha karyawan, bukan sekadar hasil akhir. Pendekatan ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih ikhlas dan maksimal.

f. Kepemimpinan atau *Al-Khilaafah*

Kepemimpinann mengacu pada pengaturan dan pengarahan semua aktivitas menuju tujuan yang jelas. Dalam QS. Al-An'am 165, Allah SWT menjelaskan tentang tanggung jawab pemimpin dalam mengelola umat dan menjalankan syariat Islam, menegaskan bahwa kepemimpinan harus berdasarkan prinsip keadilan. Pada PT. Shahibuna Sabila Salam dikeahui berdasarkan wawancara dengan Bapak Rian pesona Arsyi bahwa PT. Shahibuna Sabila Salam menjalankan manajemen perusahaannya dengan prinsip syari'ah atau manajemen syari'ah,

dan Bapak Andy Sulaiman sebagai pimpinan utama PT. Shahibuna Sabila Salam juga selalu mengadakan evaluasi keadaan karyawannya. Bapak Rian Pesona Arsy mengatakan,

"Dalam hal manajemen, PT. Shahibuna Sabila Salam sudah berusaha menerapkan manajemen syariah. Sebagaimana nama 'Shahibuna' yang berarti sahabat, kami bekerja dengan rasa kekeluargaan dan kebersamaan. Dan PT. Shahibuna Sabila Salam selalu melakukan evaluasi kerja besar satu kali sebulan, dan dua kali dalam sehari melakukan zoom meeting pagi untuk rencana kerja dan sore untuk evaluasi kerja hari itu." (Wawancara dengan Bapak Rian Pesona Arsy pada hari Jum'at, tanggal 01 Februari 2025, pukul 14.07).

Berdasarkan jawaban informan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam perusahaan dijalankan dengan prinsip syariah, menekankan keadilan, evaluasi berkala, dan kebersamaan dalam bekerja. PT. Shahibuna Sabila Salam menerapkan manajemen syariah dengan mengadakan evaluasi kerja bulanan serta rapat harian untuk perencanaan dan evaluasi kerja, yang membantu meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam perusahaan.

Pembahasan

1. Indikator Kinerja

- a. Kualitas kerja disimpulkan bahwa karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam sedikit sulit untuk menyelesaikan tugasnya karena

terdapatnya beberapa ketidakcocokan tugas yang diberikan pimpinan dengan jabatan staf/karyawan, hal tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan sifat pekerjaan yang dipegang, sehingga berpotensi menurunkan kuantitas kerja.

- b. Ketepatan waktu, pada kinerja karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam sudah cukup baik, hanya saja kadang terdapat komunikasi yang kurang baik, contoh antar karyawan di kantor pusat dengan karyawan yang berada di kantor cabang, hal menimbulkan tertundanya informasi didapatkan.
- c. Indikator kinerja berupa efektivitas ini belum terwujud sepenuhnya pada PT. Shahibuna Sabila, karena beberapa indikator sebelumnya seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu belum terwujud dengan baik.
- d. Di PT. Shahibuna Sabila Salam, kemandirian karyawan terlihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan secara mandiri. Contohnya, Ibu Erni Syam menunjukkan kemandirian dengan belajar secara otodidak dalam digital marketing, meskipun latar belakang pendidikannya di bidang perbankan. Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian tidak hanya membantu individu berkembang, tetapi juga

berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan, dan PT. Shahibuna Sabila Salam sudah memiliki indikator ini. Jadi indikator kinerja karyawan berupa kemandirian pada PT. Shahibuna Sabila Salam sudah ada.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Syaria'ah

a. *Planning* / Perencanaan

Perencanaan dalam manajemen syaria'ah melibatkan proses menetapkan tujuan organisasi, merumuskan strategi untuk mencapainya, serta merancang langkah-langkah pelaksanaan yang sejalan dengan prinsip-prinsip Syaria'ah. Perencanaan dalam manajemen syaria'ah berperan penting dalam menentukan tujuan, strategi, dan langkah-langkah pelaksanaan sesuai dengan prinsip Syaria'ah. Namun, dalam praktiknya, PT. Shahibuna Sabila Salam menghadapi kendala dalam merealisasikan target stok perlengkapan umrah, yang menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam perencanaan stok.

b. *Organizing* / Pengorganisasian

Organizing atau pengorganisasian yang merupakan upaya pembagian dan pengaturan anggota agar bisa bekerja menjadi sebuah kesatuan sesuai dengan rencana yang dibuat. Namun, PT. Shahibuna Sabila Salam mengalami kendala dalam

pembagian tugas yang kurang efektif, di mana beberapa staf mendapatkan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama mereka. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap sifat kerjanya, dan hal tersebut menunjukkan perlunya perbaikan dalam struktur organisasi agar tugas lebih sesuai dengan bidang masing-masing.

c. *Actuating* / Penggerakan

Berdasarkan jawaban informan dapat diketahui fungsi penggerakan dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, di mana pimpinan memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Meski budaya kerja belum sepenuhnya diterapkan secara efektif, upaya terus dilakukan agar seluruh karyawan dapat menjalankan budaya kerja perusahaan.

d. *Controlling* / Pengawasan

Berdasarkan jawaban informan dapat diketahui bahwa pengawasan diperlukan untuk memastikan tugas berjalan sesuai rencana dan mencegah penyimpangan. Tantangan yang dihadapi PT. Shahibuna Sabila Salam dalam pengawasan adalah pendampingan jamaah lansia, di mana kurangnya pemahaman jamaah menyebabkan kendala seperti tersesat.

e. Motivasi atau *At-Targhiib*

Berdasarkan jawaban informan dapat diketahui bahwa motivasi dalam bekerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT. Shahibuna Sabila Salam berupaya menanamkan nilai kerja sebagai bagian dari ibadah dan menghargai usaha karyawan, bukan sekadar hasil akhir. Pendekatan ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih ikhlas dan maksimal.

f. Kepemimpinan atau *Al-Khilaafah*

PT. Shahibuna Sabila Salam menerapkan manajemen syariah dan Pimpinan PT. Shahibuna Sabila Salam mengadakan evaluasi kerja bulanan serta rapat harian untuk perencanaan dan evaluasi kerja, yang membantu meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam perusahaan, dan berusaha memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan prinsip kekeluargaan serta menganggap pekerjaan bukan hanya sekedar mendapatkan gaji, tapi dengan menganggap instansi tersebut sebagai milik dirinya sendiri. Jadi kepemimpinan PT. Shahibuna Sabila Salam pada PT. Shahibuna Sabila Salam sudah cukup baik namun memerlukan sedikit evaluasi terkait pembagian tugas terhadap karyawan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Shahibuna Sabila Salam dalam penyelenggaraan ibadah umrah berdasarkan perspektif manajemen syariah memiliki beberapa indikator. Kualitas kerja terpengaruh oleh rendahnya perencanaan stok perlengkapan calon jamaah umrah, yang menyebabkan penurunan mutu kerja karena kekurangan sumber daya. Kuantitas kerja berpotensi menurun karena ketidaksesuaian tugas dengan kompetensi karyawan, menyebabkan pekerjaan tidak selesai sesuai target. Komunikasi yang buruk dan kurangnya pelaporan dari karyawan menyebabkan keterlambatan informasi penting, memengaruhi ketepatan waktu. Efektivitas juga terhambat karena terbatasnya alat kerja seperti laptop, yang mengurangi efisiensi kerja. Meskipun demikian, karyawan menunjukkan kemandirian dengan mampu menyelesaikan tugas tanpa arahan, seperti yang ditunjukkan oleh Ibu Erni yang belajar otodidak untuk mendukung pekerjaannya di digital marketing.

PT. Shahibuna Sabila Salam menerapkan manajemen syariah berbasis kekeluargaan, tetapi menghadapi tantangan seperti penurunan kualitas dan kuantitas kerja akibat perencanaan stok yang tidak efektif dan ketidaksesuaian tugas dengan kompetensi karyawan. Keterbatasan alat kerja, komunikasi yang buruk, pengorganisasian tugas

yang kurang efisien, budaya kerja yang belum sepenuhnya diterapkan. Meskipun demikian, kemandirian karyawan cukup baik, motivasi diberikan melalui pemahaman akan peran penting mereka, dan kepemimpinan berbasis evaluasi rutin terus diupayakan untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, Ralph. "Konsep Umum Manajemen Syari'ah Dan Kompensasi," 2016, hlm. 17.
- Ajefri, Feska. "Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah." *Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 1 (2017): hlm. 99-119. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/2265>.
- Arif Rachman, E. Yochanan, Andi Ilham Samanlangi. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2024.
- Asiva Noor Rachmayani. "Peningnya Peran Manajemen Yang Baik Bagi Wirausaha," 2015, 1.
- Azhari, Fadhli, and Muhammad Nuryatno. "Peran Opini Audit Sebagai Pemoderasi Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional, Dan Komite Audit Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan." *Jurnal Riset Akuntansi Mercuri Buana* 5, no. 1 (2019): hlm. 1-18. <https://doi.org/10.26486/jramb.v5i1.568>.
- Erni (Jum'at, 31 Januari 2025). Wawancara Pribadi
- Fabiana Meijon Fadul. *Manajemen Perbankan Syariah*. Uir Press, 2019.
- Faradila Faradila, and Jon Kenedi. "Analisis Implementasi Fungsi Manajemen Dan Kaitannya Dengan Peningkatan Pelayanan Pada Calon Jamaah Haji Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasaman." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi* 2, no. 3 (2024): hlm. 1-1. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i3.2115>.
- Firiani (Sabtu, 01 Februari 2025). Wawancara Pribadi
- Hafidhuddin, D. "Manajemen Syariah Dalam Praktik." *Gema Insani*, 2003, hlm. 5-6.
- Hendrawati. "Analisis Sistem Manajemen Syariah Pada Bank Syariah Mandir Kc. Kayumanik Semarang." *Jurnal Akuntansi* 11 (2017): hlm. 25-52.
- Mauli, Afiyanisa, and Mukaram Mukaram. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 2, no. 2 (2016): 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, Tryana. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Journal GEEJ*. Vol. 7, 2020.
- Rian Pesona Arsy (Sabtu, 01 Februari 2025). Wawancara Pribadi
- Riwukore, Jefirstson Richset, and Fellyanus Habaora. "Pelatihan Penyusunan Dimensi-Indikator Kinerja Pegawai Di Badan

- Kesatuan Bangsa Politik Dan
Perlindungan Masyarakat
Pemerintah Kota Kupang.”
*Lumbung Inovasi: Jurnal
Pengabdian Kepada Masyarakat*
7, no. 3 (2022): hlm. 341-351.
<https://doi.org/10.36312/linov.v7i3.844>.
- Safitri, Anissa Nur. “Pengaruh
Lingkungan Kerja,
Pemberdayaan, Dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi Di
PT.Phapros,Tbk Semarang).”
Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 11,
no. 2 (2022): hlm. 1-25.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>.
- Solichin, Mohammad Muchlis.
“Kemandirian Pesantren Di Era
Reformasi.” *Nuansa* 9, no. 1
(2012): hlm. 188-210.
- Wahid (Sabtu, 01 Februari 2025).
Wawancara Pribadi
- Wartono, Tri. “Pengaruh Stres Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Majalah
Mootheer and Baby).” *KREATIF:
Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*
4, no. 2 (2017): hlm. 41-55.
<https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>.
- Yosi (Jum'at, 31 Januari 2025).
Wawancara Pribadi