



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 7893-7908

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Nilai-Nilai Islam

Yusuf Hadijaya¹, Abdul Rohim Husaini Wijaya², Eka Lestari³,

Febri Nanda Monalisa⁴, Sarah Lailatil Fadla⁵

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: husainiwijayaabdulroh@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Dengan hal ini, maka dibutuhkan sebuah landasan atau pedoman dalam pembentukannya agar budaya organisasi tersebut dapat terbentuk dan membentuk sumber daya manusia yang baik untuk keberhasilan tujuan organisasi. Maka dari itu, yang menjadi tujuan dari penulisan artikel ini ialah akan mengeksplorasi tentang bagaimana karakteristik budaya organisasi yang Islami dan bagaimana proses pembentukan budaya organisasi melalui nilai-nilai Islam. Metode yang digunakan dalam artikel ini yaitu dengan metode riset kualitatif, yaitu menekankan analisisnya pada data deskriptif berupa kata-kata tertulis yang diamati. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi yang Islami dibagi menjadi enam karakteristik, yakni bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan azas manfaat dan maslahat, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal, bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap keberimbangan, dan bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan serta menghindari unsur yang haram (yang dilarang oleh Allah SWT). Kemudian dalam proses pembentukan budaya organisasi yang Islami dapat dilandasi dengan tiga konsep fundamental, yaitu tauhid, khalifah, dan a'dholah.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Nilai-Nilai Islam*

Copyright@ Yusuf Hadijaya, Abdul Rohim Husaini Wijaya, Eka Lestari,

Febri Nanda Monalisa, Sarah Lailatil Fadla

Abstract

Organizational culture is the basic philosophy of the organization which contains shared beliefs, norms and values which are the core characteristics of how to do things in the organization. With this, a foundation or guideline is needed in its formation so that the organizational culture can be formed and form good human resources to achieve organizational goals. Therefore, the purpose of writing this article is to explore the characteristics of Islamic organizational culture and the process of forming organizational culture through Islamic values. The method used in this article is a qualitative research method, namely an analysis of the emphasis on descriptive data in the form of written words that are observed. The results of this study indicate that the characteristics of an Islamic organizational culture are divided into six characteristics, namely work is worship, work with the principle of benefit and benefit, work by optimizing the ability of reason, work confidently and optimistically, work with a balance attitude, and work by paying attention to the elements of halal and avoiding elements that are forbidden (which are prohibited by Allah SWT). Then, in the process of forming an Islamic organizational culture, it can be based on three fundamental concepts, namely monotheism, caliph, and a'dholah.

Keywords: *Organizational Culture, Islamic Values*

PENDAHULUAN

Menurut Rachman sejatinya keberadaan organisasi memang diciptakan untuk kepentingan manusia. Mau tidak mau, manusia harus bisa mengatur, mengelola, dan mengembangkan organisasi yang ada tersebut, baik dalam skala yang paling kecil sampai organisasi dalam skala yang besar sekalipun. Dari sinilah perlunya pengorganisasian sebagai sebuah ilmu atau sebagai sebuah seni dalam melakukan pengelolaan organisasi tersebut dibutuhkan serta diperlukan oleh manusia itu sendiri, sehingga dapat mewujudkan organisasi yang baik dengan budaya yang baik pula. (Syukran, Agustang, Idkhan, & Rifdan, 2022)

Para ahli ilmu antropologi dan ilmu pendidikan sepakat bahwasanya budaya adalah suatu dasar terbentuknya sebuah kepribadian manusia, dengan adanya budaya dapat terlihat identitas seseorang, identitas masyarakat bahkan identitas suatu lembaga pendidikan. Di suatu lembaga pendidikan dapat terlihat terlihat secara umum adanya budaya yang sangat melekat dalam tatanan pelaksanaan pendidikan yang menjadi inovasi pendidikan sangat cepat, budaya tersebut berupa nilai-nilai religius, filsafat, etika, dan estetika yang terus dilakukan. Terutama yang lebih mengarah pada suatu lembaga rasanya budaya organisasi memegang peranan sangat penting. Sebab akan menjadi

lembaga tersebut lentur, fleksibel, dan elastis, sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kejumudan dan akan menjadi sangat sempurna jika di padu dengan agama yang bersumber dari wahyu ilahi. Tidak sedikit yang mengatakan bahwa agama termasuk dalam lingkungan keagamaan. Karena dari itu umat beragama mampu untuk melaksanakan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan budayanya. Sedangkan bila tidak, maka justru akan menjadi budaya umat yang tersingkirkan dalam persaingan di dunia pendidikan. (Syukran et al., 2022)

Menurut Fukuyama, budaya organisasi adalah *common understanding* (kebersamaan pengertian) para anggota organisasi untuk berperilaku sama, baik di luar maupun di dalam organisasinya. Ouchi, mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat simbol, upacara dan mitos yang mengkomunikasikan nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan dari organisasi kepada para karyawannya. Menurut Miller, budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai-nilai primer yang terdiri atas delapan azas' yaitu: azas-azas tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), empirisme, kesatuan, keakraban dan integritas, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota perusahaan dalam perilaku mereka dan dalam memecahkan masalah-masalah perusahaan. (Tuala, 2020)

Adanya budaya kerja dalam organisasi karena ada unsur-unsur yang membentuknya saling berinteraksi. Menurut Dharma dan Akib yang dikutip dalam (Ikhsan, 2016) unsur-unsur itu meliputi:

- 1) Lingkungan Usaha, lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi menentukan apa yang harus dilakukan agar menjadi sukses.
- 2) Nilai-nilai, nilai-nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dalam organisasi. Budaya yang kuat dalam perusahaan adalah mempunyai sistem yang kompleks dan menyebar pada karyawannya.
- 3) Teladan dan menyebar pada karyawannya, orang-orang yang mempersonifikasikan nilai budaya kerja dan menjadi teladan agar para karyawan mengikuti perilaku pekerjaannya. Budaya kerja perusahaan yang kuat didalamnya banyak terdapat orang-orang yang menjadi teladan.
- 4) Tata cara dalam organisasi, suatu program rutin kehidupan sehari-hari yang berupa perilaku yang harapan dari karyawan dan dikaitkan pada apa yang ingin dicapai organisasi.

- 5) Jaringan Budaya, jaringan budaya berupa komunikasi informasi dalam organisasi, yaitu semua orang dalam hirarki organisasi, jaringan budaya ini membawa nilai-nilai perusahaan.

Sesuai dengan pemahaman sebelumnya, budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Luasnya pengertian budaya organisasi tersebut membuka peluang timbulnya berbagai pandangan pula tentang adanya tipe-tipe budaya organisasi. Pendapat mereka beragam dengan justifikasi dan sudut pandang masing-masing. Menurut Jeff Cartwright yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya, menyatakan bahwa ada empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut: (Soelistya, 2022)

1. *The Monoculture*

Monoculture merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama., orangnya mempunyai satu pikiran. Merupakan model "ras murni" yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda. *Monoculture* sangat kuat karena berfokus tajam. Sebagai ekstrem, orangnya fanatik dan fundamentalis. Dalam bisnis, *monoculture* didominasi oleh satu orang atau satu sasaran, yang berpikir tunggal, dengan jiwa kewirausahaan yang kuat.

2. *The Superdinate Culture*

Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi. *The superordinate culture* merupakan tipe ideal budaya organisasi. Keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas dan energi. *Good leadership* membawa orang dari berbagai budaya bekerja bersama dalam harmoni. Orang mempunyai komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Pikiran difokuskan pada kebersamaan dari pada perbedaan.

3. *The Divisive Culture*

The divisive culture bersifat memecah belah. Dalam budaya ini subkultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuan sendiri. Dalam model ini organisasi ditarik ke arah yang berbeda. Tidak ada pemisahan dan konflik antara "kita

dan mereka". Tidak terdapat arah yang jelas dan kekurangan kepemimpinan. Dalam kasus ekstrim, orang berada dalam *divisive culture* merasa bukan bagian darinya dan melakukan pemberontakan terhadapnya. vandalisme, kejahatan, inefisiensi dan kekacauan merupakan gejala budaya ini. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan.

4. *The Disjunctive Culture*

Budaya ini ditandai oleh serinya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

Dengan penjelasan diatas maka dapat dipahami bahwasanya budaya organisasi merupakan sebuah nilai yang dijadikan asumsi dasar dalam berorganisasi. Budaya organisasi dijadikan sebagai perekat antar anggota organisasi dalam rangka bekerjasama untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam ilmu manajemen, budaya organisasi ini sangat diperhatikan karena sangat berpengaruh pada kepentingan organisasi. Maka dari itu, dibutuhkan sebuah landasan atau pedoman dalam pembentukannya agar budaya organisasi tersebut dapat terbentuk dan membentuk sumber daya manusia yang baik untuk keberhasilan tujuan organisasi. Berkaitan dengan landasan atau pedoman budaya organisasi tersebut, Islam sebagai agama *rahmatan lil 'alamin* telah memberikan landasan dalam membentuk budaya organisasi. Maka dari itu, yang menjadi tujuan dari penulisan artikel ini ialah akan mengeksplorasi tentang bagaimana karakteristik budaya organisasi yang Islami dan bagaimana proses pembentukan budaya organisasi melalui nilai-nilai Islam.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini yaitu dengan metode riset kualitatif, yaitu menekankan analisisnya pada data deskriptif berupa kata-kata tertulis yang diamati. (Salim, 2018) Metodologi adalah proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban. Pendekatan kualitatif digunakan dengan tujuan untuk menganalisis kajian terhadap pembentukan budaya organisasi. Maka dapat dikatakan bahwa penganalisisan data ini lebih difokuskan pada penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan membaca, menelaah, dan mengkaji buku-buku dan sumber yang erat kaitannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun sumber data yang diperoleh melalui sumber sekunder dengan rentang waktu sepuluh tahun terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Analisis pentingnya pembentukan budaya organisasi dengan nilai-nilai Islam yang bersumber pada Al-Quran dan hadits didasari dari beberapa jurnal yang telah ditulis sebelumnya. Dari beberapa penjelasan pada jurnal tersebut, maka berikut ini akan dilakukan pembahasan melalui tabel di bawah ini.

Judul Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian
Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Alhadist	Fitri Wahyuni, dan Suci Midsyahri Azizah	Abad 21 ini, pendidikan tidak hanya berfokus pada paradigma <i>knowledge</i> , dan <i>behaviour</i> . Akan tetapi sudah bergeser ke dalam paradigma baru yaitu pendidikan untuk menumbuhkan karakter peserta didik. Lebih lanjut karakter yang hendak dibangun oleh organisasi sekolah baik sekolah umum, maupun sekolah berbasis agama adalah karakter religius. Paradigma baru tersebut diharapkan mampu untuk mengkonversikan budaya organisasi secara umum yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan ke dalam paradigma budaya organisasi Islami yang menitikberatkan pada nilai-nilai budaya yang lebih Islami. Hal ini dilakukan supaya organisasi sekolah terus dapat mempertahankan eksistensinya, di dalam menghadapi tantangan global di era ini. Yang ditandai dengan laju pertumbuhan teknologi, dan informasi, serta pengetahuan yang semakin cepat.

		<p>Wujud perkembangan itu dapat kita lihat dengan semakin banyaknya organisasi sekolah yang dibentuk berlandaskan budaya Islami, seperti SMK 2 PGRI Ponorogo yang menisbatkan diri sebagai sekolah berbasis pesantren. SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, yang sebelumnya hanya berfokus pada kemajuan IPTEK, akhir-akhir ini juga telah memiliki asrama di sekolah sebagai salah satu upaya pembentuk budaya organisasi Islami di sekolah. Dengan demikian, diharapkan out put pendidikan yang dihasilkan lebih mampu untuk mencerminkan siswa-siswi yang berkarakter religius sebagai hasil dari pembentuk budaya organisasi yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Al-Hadist. (Wahyuni & Azizah, 2022)</p>
<p>Strategi Komunikasi Pembentukan Budaya Organisasi Baitul Arqam Sebagai Sarana Pembentukan Budaya Organisasi Ala Kh Ahmad Dahlan Di Amal Usaha Muhammadiyah Yogyakarta (Studi</p>	<p>Dani Fadillah</p>	<p>Strategi Komunikasi Pembentukan Budaya Organisasi Baitul Arqam: (Fadillah, 2014)</p> <p><i>Pertama</i>, dalam pemilihan metode yang akan digunakan untuk melakukan internalisasi budaya organisasi terhadap para karyawan yang menggerakkan organisasi, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta harus mempercayakannya metodenya terhadap konsep yang telah disiapkan dan diformulasikan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah,</p>

<p>Kasus Universitas Ahmad Dahlan (Yogyakarta)</p>		<p>mengingat sebagai AUM (Amal Usaha Muhammadiyah) yang memiliki kekhasan tersendiri dan tidak bisa dibandingkan dengan institusi serupa yang ada pada umumnya.</p> <p><i>Kedua</i>, Baitul Arqam yang menjadi metode khusus yang telah ditetapkan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah sebagai sarana untuk menginternalisasikan budaya organisasi yang sesuai dengan gaya dan ajaran KH Ahmad Dahlan harus dijaga kesakralan dan substansi isinya.</p> <p><i>Ketiga</i>, tidaklah cukup hanya dengan menggunakan sistem perkaderan baku saja, karena dalam pelaksanaannya Baitul Arqam harus senantiasa diisi dengan improfisasi supaya tidak mendatangkan rasa jenuh pada diri karyawan yang diikuti dalam program tersebut.</p>
<p>Komunikasi Organisasi Dalam Proses Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Nilai Budaya Organisasi I've Care Pada Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia)</p>	<p>Melisa Bunga Altamira dan Effy Rusfian</p>	<p>Pembentukan budaya organisasi I've Care yang dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi di FKUI, sudah berjalan dengan baik. Namun demikian, berdasarkan hasil penelitian, hasil akhir pembentukan budaya organisasi tersebut belum optimal. Untuk itu, menjadi penting bagi jajaran pimpinan untuk menciptakan kedekatan kepada sivitas akademika dan tenaga kependidikan FKUI untuk menciptakan</p>

		<p>rasa hormat dan sungkan. Tahap sosialisasi dilakukan dengan menyelenggarakan berbagai pertemuan secara berkala seperti employee gathering, workshop, dan lainnya. (Bunga Altamira & Rusfian, 2019)</p>
--	--	---

PEMBAHASAN

A. Karakteristik Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi merupakan ciri-ciri organisasi yang khas yang meliputi sekumpulan pengalaman, filosofi, visi, serta norma perilaku dan etika yang dilandasi asumsi dasar dan nilai-nilai yang menjadi panduan perilaku bagi para anggota dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, dapat juga dikatakan bahwa budaya organisasi adalah hasil yang dapat dilihat sebagai manifestasi dari nilai-nilai yang diterjemahkan dalam bentuk perilaku dan produksi oleh para anggota dari organisasi tersebut dan kepercayaan dasar yang ditafsirkan oleh para anggota organisasi sehingga menjadi sekumpulan hukum, peraturan, dan tata cara yang disepakati untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Yusuf Hadijaya, 2020)

Menurut Robbins, budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik, karakteristik-karakteristik budaya tersebut menjadi beberapa faktor objektif yang berpengaruh terhadap persepsi subjektif para anggota terhadap seluruh bagian sistem organisasi. Persepsi yang menerima atau menolak dari karyawan menentukan suatu budaya organisasi tersebut kuat atau lemah. Budaya kuat ditandai oleh nilai utama dari organisasi yang dipegang kuat, dikelola dengan baik, dan diterima secara luas serta dengan perasaan senang di kalangan anggota, di mana mereka merasa terikat dan setia pada nilai-nilai tersebut, maka budaya tersebut dapat dikatakan semakin kuat. Kondisi budaya ini akan berpengaruh terhadap kinerja dan daya kompetisi organisasi dalam jangka panjang. (Yusuf Hadijaya, 2020)

Stephen P. Robbins mengemukakan tujuh karakteristik utama yang dianggap mampu menangkap budaya organisasi. Ketujuh karakteristik ini yaitu: (Robbins & Judge, 2017)

1. Langkah inovatif dan berani menghadapi resiko. Tingkat di mana karyawan didorong untuk berani mengambil langkah inovasi dan mengambil resiko.

2. Fokus pada detail pekerjaan dan hasil yang dicapai. Menguasai rincian secara cermat, tingkat di mana karyawan diharapkan memiliki ketepatan dan analisa dalam hal rincian kegiatan dan produksi.
3. Berorientasi produksi bukan konsumsi. Tingkat di mana para pembuat keputusan memusatkan perhatian pada hasil atau keluaran daripada proses yang dijalankan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada personil sebagai aset paling berharga. Tingkat di mana manajemen sumber daya manusia yang efektif mendapatkan prioritas yang tinggi dalam organisasi.
5. Orientasi kerja tim. Mengutamakan kerja kelompok. Tingkat di mana pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara tim bukan pada kerja secara perorangan.
6. Keagresifan. Berani dan semangat. Tingkat di mana para personil diharapkan bergerak lebih agresif dan kompetitif dibandingkan para pesaing yang lain.
7. Pengendalian. Tingkat di mana berbagai tindakan organisasi membutuhkan kondisi yang mapan sehingga di sini *status quo* cenderung dipertahankan.

Kemudian karakteristik yang dimiliki oleh budaya organisasi yang Islami menurut Abdul Manan adalah sebagai berikut:(Hidayah & Sutopo, 2014)

1. Bekerja merupakan ibadah

Ketika seorang individu melakukan aktivitas atau bekerja, dalam menjalankan pekerjaannya menggunakan prinsip-prinsip Islami, dimana prinsip-prinsip tersebut meliputi kejujuran, amanah, kebersamaan, tidak mementingkan diri sendiri, dan lain-lain. Ketika bekerja, dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip tersebut maka aktivitas kerja itu dianggap ibadah yang berarti ada nilainya di sisi Allah SWT.

Menurut Ruslan Fariadi, Islam memang memerintahkan umatnya untuk menjadi seorang pekerja keras, namun bekerja bukan sekadar untuk mendapatkan materi. Bekerja di dunia merupakan salah satu jembatan menuju akhirat. Dengan bekerja, seseorang dapat melaksanakan perintah-perintah Allah SWT lainnya, seperti zakat, infak, dan sedekah. Bekerja hendaknya berada dalam bingkai keimanan kepada Allah SWT. Lanjut Ruslan, akan menjadi sia-sia ketika orientasi kita sekadar untuk bekerja atau orientasinya hanya untuk mendapatkan gaji. Sebagai manusia, terlebih umat Islam, di samping kerja mencari nafkah dan tidak boleh dipisahkan dari spirit ibadah. (Ilham, 2021) Konsep ini diperkuat pada ayat Al-Quran surah An-Naba' ayat 11 berikut.

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا (١١)

Artinya: *"dan Kami menjadikan siang untuk mencari penghidupan,"* (QS. An-Naba' 78: Ayat 11)

2. Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat

Seorang individu dalam menjalankan proses aktivitasnya tidak semata-mata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Aktivitas kerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan bagi orang banyak. Sehingga pemilik atau pemimpin organisasi/institusi yang Islami tentunya menjadikan objek utama proses bekerja sebagai "memperbesar atau memperbanyak sedekah" karena pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memuaskan keinginan Tuhan, dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap organisasi/institusi tersebut, seperti meningkatnya permintaan atas usahanya. (Hidayah & Sutopo, 2014)

3. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal

Seorang individu ketika bekerja, perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan kepadanya, baik kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya) maupun keprofesionalitasnya. Dengan mengoptimalkan kemampuannya tersebut maka Allah akan meningkatkan pula rizki kepadanya. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Hidayah & Sutopo, 2014)

4. Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik

Seorang individu yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam sehingga hal itu tidak akan membuat hidupnya menjadi kesulitan. Apabila ada kesulitan maka Allah pasti akan menunjukkan jalan keluarnya. (Hidayah & Sutopo, 2014)

5. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan)

Seorang individu yang bekerja harus mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus. Keduanya tidak dapat dianalisis secara hirarkis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram apabila aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan orang banyak, mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas kerja tersebut. (Hidayah & Sutopo, 2014)

6. Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram

Seorang individu harus menghindari praktek pekerjaan yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan yang tidak adil, pemasaran yang menipu, dan sebagainya. Bekerja harus dilakukan dengan unsur yang halal

misalkan, keuangan yang transparan, keadilan ditegakkan, usaha halal, dan lain-lain. (Hidayah & Sutopo, 2014)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik dari budaya organisasi yang Islami dibagi menjadi enam karakteristik, yakni bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan azas manfaat dan maslahat, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal, bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap keberimbangan, dan bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan serta menghindari unsur yang haram (yang dilarang oleh Allah SWT).

B. Proses Pembentukan Budaya Organisasi yang Islami

Dalam sebuah organisasi, ide-ide atau pemecahan masalah yang berkaitan dengan pembentukan atau perubahan budaya organisasi dapat muncul secara personal atau kelompok, dari tingkat atas ke bawah, atau dari dasar ke puncak. Ide-ide atau pemecahan masalah dalam proses pembentukan Budaya Organisasi tersebut dibangun atau dihimpun dari pendiri organisasi, pemegang saham organisasi, para ahli dari luar organisasi, para pemangku kepentingan, dan lingkungan sosial sekitarnya. (Yusuf Hadijaya, 2020)

Proses pembentukan budaya organisasi juga terjadi melalui: (Yusuf Hadijaya, 2020)

- 1) Persentuhan antar budaya
- 2) Tarik menarik bahkan kadang-kadang terjadi pertentangan
- 3) Pengalaman yang diambil organisasi pada saat-saat menghadapi isu penting dalam masyarakatnya. Pembentukan budaya biasanya berjalan dalam waktu yang lama dan secara perlahan-lahan dalam proses internalisasi nilai-nilainya, namun ada juga pembentukan budaya organisasi yang dilakukan secara revolusioner dengan memperkenalkan nilai-nilai baru yang sama sekali berbeda dengan nilai-nilai lama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penerimaan anggota organisasi diseleksi berdasarkan kesamaan nilai-nilai dan perilaku dari orang tersebut dengan nilai-nilai dan perilaku organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan harus menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian. Budaya organisasi akan diajarkan dan diwariskan kepada para anggota baru. Para pimpinan dan anggota lama dapat mengkomunikasikan nilai-nilai utama organisasi secara rutin dalam amanah yang disampaikan pada upacara-upacara atau dalam rapat-rapat dan forum pertemuan di organisasi. (Basri, 2021)

Berkaitan dengan pandangan Islam, maka budaya organisasi yang dimaksud dalam pandangan Islam adalah budaya organisasi yang dibangun dan dibentuk dari nilai-nilai ajaran Islam atau pesan Allah SWT dan Rosul-Nya, Muhammad SAW. Sehingga budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam ini disebut budaya organisasi yang Islami. Dengan demikian, menurut Lukman Hakim budaya organisasi yang Islami adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran. Budaya organisasi yang Islami ini memiliki peran penting untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu yang diharapkan di dalam organisasi. (Hidayah & Sutopo, 2014)

Pembentukan budaya organisasi yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan a'dholah (keadilan). (Hidayah & Sutopo, 2014)

1) Tauhid (keimanan kepada Allah)

Tauhid adalah konsep yang paling penting dan mendasar, sebab konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas atau tindakan, baik yang menyangkut ibadah maupun muamalah. Tauhid mengandung implikasi bahwa alam semesta diciptakan oleh Allah SWT dan sekaligus sebagai pemilik mutlak alam semesta ini. Segala sesuatu yang Allah ciptakan mempunyai satu tujuan. Tujuan inilah yang memberikan makna dari setiap eksistensi alam semesta ini dimana manusia merupakan salah satu bagian di dalamnya. Kalau demikian halnya, manusia yang dibekali dengan akal pikiran yang dikombinasikan dengan kesadaran ketuhanan yang inheren dituntut untuk hidup berbudaya dalam kepatuhan dan ibadah kepada Allah SWT. Dengan demikian, konsep tauhid bukanlah sekedar pengakuan realitas semata, tetapi juga suatu respons aktif terhadapnya. (Hidayah & Sutopo, 2014)

2) Khilafah (kepemimpinan)

Landasan yang kedua dalam budaya organisasi yang Islami adalah khalifah. Khalifah disini bermakna pemimpin atau pengelola. Seorang individu harus meyakini bahwa apapun yang diciptakan oleh Allah di bumi ini adalah untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia adalah sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah). Oleh karena Allah telah menciptakan manusia sebagai khalifah Allah, maka manusia bertanggung jawab kepadaNya dalam bekerja sesuai

petunjuk-Nya. Sehingga landasan kedua dalam budaya organisasi yang Islami adalah konsep khalifah (kepemimpinan) dalam rangka bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkan di akhirat nanti. (Hidayah & Sutopo, 2014)

3) A'dholah (keadilan)

Landasan ketiga dalam budaya organisasi yang Islami adalah keadilan. Keadilan disini dipahami oleh seorang individu bahwa ketika dia bekerja harus mentaati syari'ah Islam (hukum/aturan Allah) dan mengikuti petunjuk yang diberikan Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Karena apabila dalam bekerja atau bermuamalah menurut aturan konvensional atau aturan kapitalis, maka cara apapun sah-sah saja sekalipun dengan cara yang batil/tidak baik, yang penting keuntungannya maksimal. Jadi adil disini adalah berdasarkan aturan Allah SWT dan Sunnah Nabi SAW. (Hidayah & Sutopo, 2014)

Melalui ketiga konsep dasar fundamental yang dijelaskan tersebut maka dapat dipahami bahwasannya budaya organisasi dapat dibentuk berdasarkan dengan nilai-nilai Islam, yaitu bersumber pada Al-Quran dan hadits. Dengan adanya konsep tauhid yang dijadikan landasan pertama dalam berorganisasi, maka seluruh anggota yang berada dalam sebuah organisasi membekali akal pikirannya dan prilakunya dengan kepatuhan yang utuh kepada Allah *subhanahu wa t'ala*. Kemudian pada konsep yang kedua yaitu khalifah atau kepemimpinan, dimana konsep ini memberikan kesadaran terhadap anggota organisasi agar senantiasa melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan konsisten. Dan pada konsep yang ketiga yaitu *a'dholah* atau keadilan, yaitu memberikan pemahaman pada organisasi bahwa dalam melaksanakan tugasnya harus mentaati syari'ah Islam (hukum/aturan Allah) dan mengikuti petunjuk yang diberikan Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya.

SIMPULAN

Dengan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya budaya organisasi merupakan sebuah nilai yang dijadikan asumsi dasar dalam berorganisasi. Budaya organisasi dijadikan sebagai perekat antar anggota organisasi dalam rangka bekerjasama untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam ilmu manajemen, budaya organisasi ini sangat diperhatikan karena sangat berpengaruh pada kepentingan organisasi. Maka dari

itu, dibutuhkan sebuah landasan atau pedoman dalam pembentukannya agar budaya organisasi tersebut dapat terbentuk dan membentuk sumber daya manusia yang baik untuk keberhasilan tujuan organisasi. Berkaitan dengan landasan atau pedoman budaya organisasi tersebut, Islam sebagai agama *rahmatan lil 'alamin* telah memberikan landasan dalam membentuk budaya organisasi.

Karakteristik budaya organisasi yang Islami dibagi menjadi enam karakteristik, yakni bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan azas manfaat dan maslahat, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal, bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap keberimbangan, dan bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan serta menghindari unsur yang haram (yang dilarang oleh Allah SWT). Kemudian dalam proses pembentukan budaya organisasi yang Islami dapat dilandasi dengan tiga konsep fundamental, yaitu tauhid, khalifah, dan a'dholah.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, H. (2021). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Jawa Barat: CV. Jejak Publisher.
- Bunga Altamira, M., & Rusfian, E. (2019). Komunikasi Organisasi dalam Proses Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Nilai Budaya Organisasi I've Care Pada Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia). *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 2(1), 51–59. Retrieved from <https://scholarhub.ui.ac.id/jsht/vol2/iss1/5>
- Fadillah, D. (2014). Strategi Komunikasi Pembentukan Budaya Organisasi Baitul Arqam Sebagai Sarana Pembentukan Budaya Organisasi Ala KH Ahmad Dahlan di Amal Usaha Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Kasus Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta). *HUMANIKA: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 14(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/hum.v14i1.3327>
- Hidayah, S., & Sutopo. (2014). Peran Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, (36), 1–11.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Anwar Ikhsan Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 438–456.
- Ilham. (2021). Dalam Islam, Bekerja adalah Ibadah. Retrieved May 20, 2023, from <https://muhammadiyah.or.id/dalam-islam-bekerja-adalah-ibadah>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salim. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Soelistya, D. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center. Retrieved from www.nizamiacenter.com
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2022). Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v9i1.277>
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Bandar Lampung: Pusaka Media.
- Wahyuni, F., & Azizah, S. M. (2022). Budaya Organisasi dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits. *AL-MIKRAJurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 2(2), 38–51. Retrieved from <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/almikraj>
- Yusuf Hadijaya. (2020). *Budaya Organisasi*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.