

MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI BERBASIS RELIGIUS

Muhammad Husni, Hairul Puadi

IAI Al-Qolam
Gondanglegi Malang Jawa Timur
husninanang73@gmail.com

Abstrak: Islamic as a religions of having standards and norms as a reference value follower. The values derived from the doctrines of religions was hit certainly can be applied live the life of the daily, including in the organization. However Islamic values in anything that can be used in building the organization and how to implement these values. Organizational culture is built with a set of values that sure by all behavior in an organization of it. Islamic as a source of education also has the values that can be used as building a strong organizational culture. The values in the organization is also required to be binding and ever yone in the organization to a unified whole.

Kata kunci: Islamic values, organizational culture, kaffilah, trust, sincere

Pendahuluan

Budaya organisasi sering dipahami sebagai seperangkat keyakinan atau nilai yang ada pada organisasi. Implementasi budaya organisasi yang kuat juga diyakini dapat memunculkan ciri dan identitas suatu organisasi, (Fauzi, 2016b). Melalui budaya ini pula para konsumen public dapat mengenal organisasi selanjutnya memposisikan organisasi dalam benak mereka. Karena budaya organisasi berisikan seperangkat nilai-nilai yang dianut dan dipraktikkan oleh semua orang dalam organisasi, maka peranan institusi atau lembaga keagamaan sebagai institusi yang diyakini sebagai salah satu lembaga yang menjadi sumber nilai atau norma yang ada dalam masyarakat. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, diharapkan target dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Baharun, 2016a).

Islam sebagai agama tentu mempunyai standar nilai dan norma sebagai acuan pemeluknya. Nilai-nilai yang berasal dari doktrin-doktrin suci agama itu tentu dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam berorganisasi. Namun nilai-nilai dalam Islam apa saja yang dapat digunakan dalam membangun organisasi dan bagaimana cara mengimplementasikan nilai tersebut. Tulisan ini akan membahas nilai-nilai apa yang bersumber dari ajaran Islam yang dapat dipergunakan untuk membangun budaya organisasi, (Fauzi, 2017). Nilai-nilai tersebut selain bersumber dari (Al-Qur'an) juga diambil dari pelajaran yang dapat diambil dari pelajaran sejarah nabi beserta sahabat.

Disamping untuk memperkaya khasanah keilmuan dan persepektif dalam bidang organisasi, tulisan ini juga bertujuan untuk menunjukkan bukti bahwa agama Islam merupakan agama kaffan dan syamil, yang ajarannya dan bermanfaat dalam segala bidang kehidupan pemeluknya.

Budaya Organisasi, Sebuah Tinjauan Teoritis

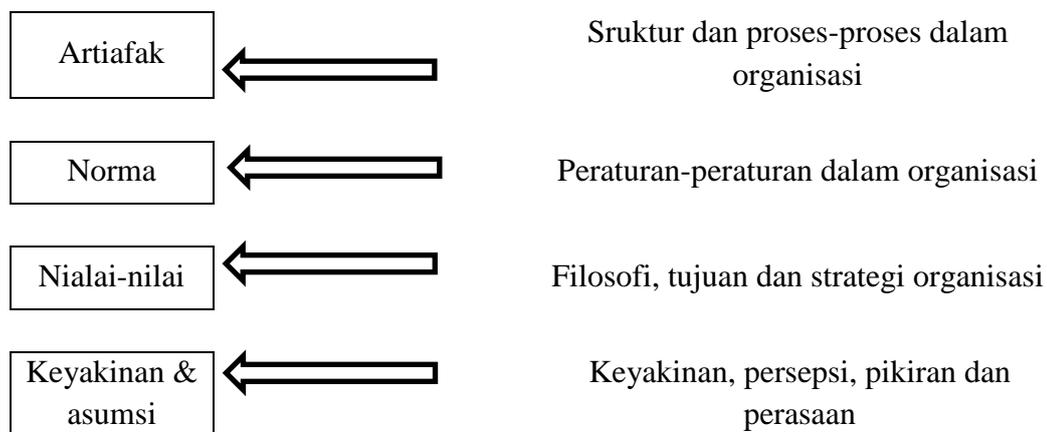
Organizational Culture (budaya organisasi) sekumpulan keyakinan dan nilai-nilai yang mempengaruhi opini dan tindakan dalam organisasi, (Sunarto, 2003), memenadang dari persepektif pengembangan organisasi. Karena itu, budaya organisasi menggambarkan system social yang berlaku dalam sebuah perubahan yang merangkum aspek kekuasaan, kepemimpinan, nilai, norma dan ganjaran. Nilai suatu organisasi sesungguhnya mengacu pada standar nilai yang, yang terutama berasal dari manajemen. Adapun norma, dengan aturan main (*rule of the game*) dalam organisasi. Sementara ganjaran adalah sistem berikut mekanisme reward dan punishment kepada yang melaksanakan budaya organisasi. Kepemimpinan meniscayakan skill, sedangkan nilai, norma, dan ganjaran akan melahirkan sistem bagi organisasi tersebut. Kepemimpinan dalam hal ini dimaknai sebagai proses mempengaruhi orang lain dalam suatu komunitas yang diarahkan untuk tercapainya tujuan bersama (Baharun, 2017).

Dalam definisi lain, sistem daya organisasi dijelaskan misalnya sebagai nilai-nilai dominant yang didukung oleh organisasi. Asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi. Suatu peninjauan yang lebih dalam darisederetan difini sentral, budaya organisasi merujuk pada sistem pengertian yang diterima bersama. Dalam setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan, retual, mitos serta praktek-praktek yang berkembang beberapa lama. Kesemuanya itu pada gilirannya menciptakan pemahaman yang diantara anggota mengenai bagaimana kebenarannya organisasi itu dan bagaimana anggota harus berperilaku, (Fauzi, 2017). Titik tekan difinisi kedua ini dinyakini dan dilaksanakannya nilai-nilai organisasi tersebut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat sangat berpengaruh terhadap keefektifan organisasi. Karena keefektifan masyarakatan bahwa budaya strategi, lingkungan dan teknonologi sebuah organisasi bersatu. Makin kuat budaya organisasi makin penting bahwa budaya tersebut cocok dengan variable-variable tersebut. Budaya madrasah sebenarnya merupakan persoalan lama tetapi belum banyak dikaji secara mendalam di indonesia. Budaya madrasah pada dasarnya sama dengan budaya organisasi. Secara umum sebenarnya budaya madrasah atau budaya organisasi tidak berbeda dengan budaya masyarakat yang sudah dikenal selama ini. Perbedaan pokok terletak pada lingkungannya sehingga kekhususan dari budaya madrasah berakar dari lingkungan, dalam hal ini lebih sempit dan lebih spesifik. Budaya organisasi pada umumnya didefinisikan sebagai nilai-nilai, asumsi-asumsi, pemahaman dan cara-cara berfikir yang secara bersama-sama oleh anggota organisasi diakui dan dijalankan serta menjadi bagian dari kegiatan dan kehidupan masyarakat, (Fauzi, 2016a).

Budaya organisasi dalam praktek kegiatan sehari-hari dapat dilihat dalam empat tingkatan seperti yaitu: Artifak, yaitu hal-hal yang terlihat, terdengar dan terasakn ketika

seseorang dari luar organisasi ketika memasuki organisasi tersebut yang sebelumnya tidak dikenalnya. Secara fisik artifak dapat dilihat dari produk, jasa dan tingkah laku anggota organisasi yang bersangkutan. Di dalam organisasi itu sendiri, artifak antara lain tampak dalam struktur dan proses-proses organisasi. Norma dalam organisasi tampak dalam aturan tertulis maupun kesepakatan tidak tertulis. Dalamnya mengandung arahan positif dan saksi terhadap pelanggaran dalam organisasi.

Nilai-nilai yang ada dalam organisasi yang menjadi daya tarik sehingga orang di luar organisasi tersebut tertarik untuk masuk ke dalamnya. Secara umum nilai-nilai inilah yang menjadi akar dari budaya organisasi, utamanya bila nilai-nilai yang dimaksudkan didukung oleh anggota kelompok. Adapun bentuk dari nilai-nilai yang dimaksudkan di antaranya tampak dari pengorbanan anggota dalam melakukan pekerjaan organisasi. Dari sisi organisasi, nilai-nilai tersebut akan tampak pada tujuan dan strategi organisasi. Asumsi-asumsi dari keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Asumsi-asumsi ini seringkali tidak tertulis atau terucapkan. Asumsi dan keyakinan yang kuat akan muncul antar lain dalam praktik manajemen yang tertata baik. Sebaliknya, manajemen sebuah organisasi yang kurang tertata mencerminkan asumsi atau keyakinan yang tidak kuat, sehingga budaya organisasinya juga kurang jelas. Bagi anggota, keyakinan, asumsi, dan berbagai persepsi organisasi tercermin dalam perasaan dan pikiran mereka terkait dengan organisasinya.



Budaya Organisasi dan Implikasi Budaya Madrasah

Budaya organisasi merupakan perekat bagi person yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dan karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/karyawan suatu organisasi. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan organisasinya (Hasan Baharun, 2017).

Budaya organisasi di madrasah akan berpengaruh besar terhadap kehidupan di madrasah, meskipun tidak selamanya berdampak positif. Budaya yang memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan madrasah adalah budaya yang kuat. Hal ini dapat terjadi ketika seluruh jajaran di madrasah tersebut sepakat tentang nilai-nilai tertentu

yang menjadi dasar dari tindakan anggota dan madrasah sebagai organisasi, (Schein Edgar H, 1992). Pada sisi lain, tidak tertutup kemungkinan bahwa budaya madrasah mungkin saja belum benar-benar terbentuk atau sudah terbentuk tetapi belum kuat. Keadaan seperti ini terjadi ketika di madrasah itu belum ada kesepakatan tentang nilai-nilai yang dijadikan dasar tindakan atau nilai-nilai sudah disepakati tetapi tidak bisa dijalankan secara konsisten. Agar hal tersebut dapat diwujudkan, dibutuhkan setidaknya dua kondisi, yaitu komitmen pada nilai-nilai yang dianut dan *share* nilai pada anggota organisasi atau madrasah tersebut. Komitmen pada nilai harus tercermin pada organisasi keseluruhan sehingga muncul dalam visi, misi, tujuan dan perilaku organisasi. Sementara itu, anggota bisa sejalan namun bisa juga kurang sejalan dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Keselarasan nilai-nilai organisasi dengan anggota sebagai individu akan memperkuat budaya madrasah sebagai organisasi. Budaya yang kuat akan terwujud dalam berbagai jenis atau tipe. Akhir-akhir ini ada keyakinan bahwa budaya yang kuat dan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia pada umumnya adalah budaya adaptif. Madrasah sebagai sebuah organisasi akan mengalami berbagai persoalan bila tidak dapat menyesuaikan dengan perkembangan di luar madrasah dan perkembangan dunia pada umumnya. Budaya yang demikian antara lain ditandai oleh adanya perhatian yang tinggi terhadap *stakeholders* dan menghargai orang atau proses yang dapat membuat perubahan, (Fauzi & Muali, 2018). Untuk dapat melakukan hal itu maka madrasah harus dapat melayani semua pihak di dalam madrasah dan percaya kepada pihak lain di luar madrasah. Dalam perilaku sehari-hari pimpinan madrasah akan memberikan perhatian kepada berbagai pihak, berinisiatif melakukan perubahan, dan berani mengambil resiko untuk melakukan perubahan.

| | | |
|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| Kuat Komitmen pada Nilai | Budaya sedang (bergerak) | Budaya kuat |
| Lemah | Budaya lemah | Budaya sedang (stabil) |
| | Sedikit | Banyak |

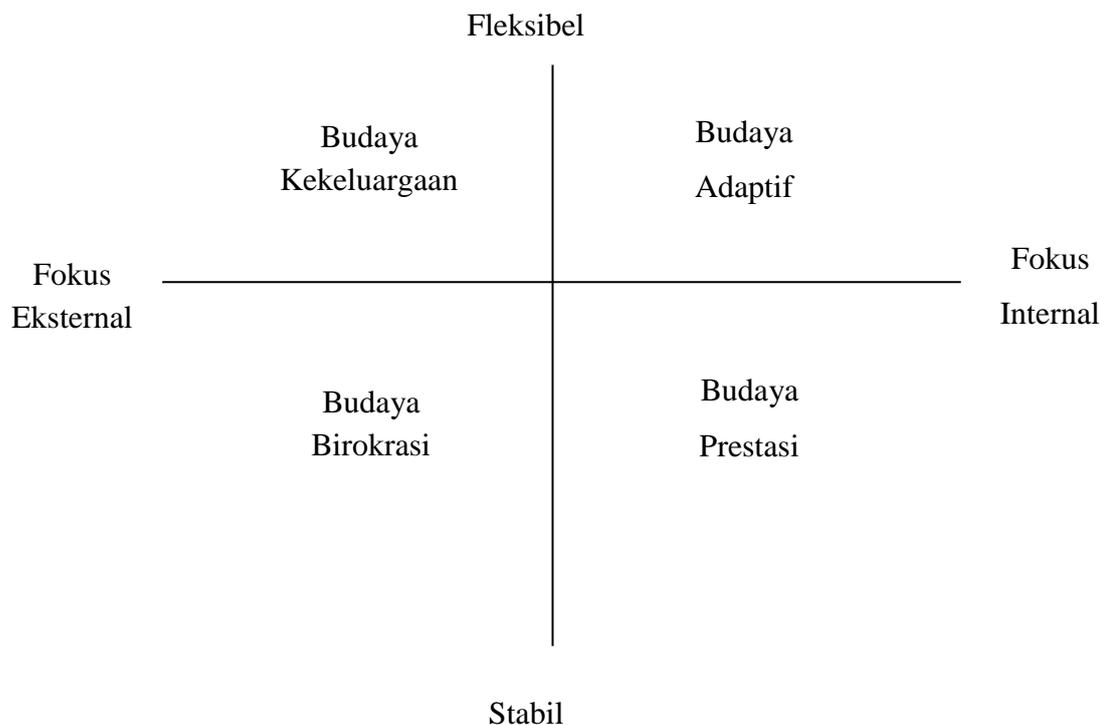
Jumlah anggota berbagi nilai

Persoalannya organisasi pada umumnya dan madrasah khususnya disinyalir banyak yang belum memiliki budaya yang kuat terutama yang tipenya adaptif. Bila kenyataannya demikian, maka perlu dilihat secara lebih rinci budaya yang berkembang di madrasah. Secara teoritis, untuk melihat budaya madrasah dapat digunakan dua indikator pokok, yaitu fleksibilitas dan fokus dari aktivitas madrasah. Fleksibilitas dapat dilihat dari dua titik ekstrim, yaitu fleksibel dan statis. Fokus dapat dilihat dari dua sisi, yaitu internal dan fokus eksternal. Dengan menggunakan dua indikator yang masing-masing memiliki dua kutub maka dapat dibuang empat tipe budaya madrasah. Pertama, bila madrasah tersebut fleksibel dan fokusnya adalah eksternal maka budaya yang berkembang adalah budaya adaptif. Kedua, bila madrasah Formalitas hubungan di dalam maupun dengan pihak luar madrasah. Sebuah organisasi yang birokratis memiliki struktur dan proses kerja yang jelas dan tidak dapat diubah segera. Hal ini dirancang untuk mengatur pola hubungan yang baku dan formal. Mementingkan efisiensi.

Pembakuan-pembakuan dan formalitas yang dilakukan dalam organisasi diarahkan untuk mencapai efisiensi. Menekankan rasionalitas. Indikator ini merupakan dasar dari berbagai hal yang ada dalam organisasi, termasuk efisiensi, keteraturan, dan kepatuhan. Artinya, budaya birokrasi didasarkan pada rasionalitas yang kuat. Teratur dan berjenjang. Sejalan dengan kaidah birokrasi, maka keteraturan dan hirarkhi sangat dipentingkan. Menuntut adanya kepatuhan dari pihak-pihak di bawah pimpinan. Begitu peraturan digariskan dan hirarkhi disepakati, maka anggota organisasi tinggal mengikuti dan pemimpin melakukan kontrol terhadap bawahan dan anggota. **Membangun Budaya yang Kuat** Budaya akan membentuk karakteristik serta membangun kepercayaan organisasi, (Hickman & Silva, 1984) mengemukakan bahwa terdapat tiga langkah yang dapat mendorong budaya yang sukses, yaitu *commitment*, *competence* dan *consistency*, atau 3C, (Craig R. Hickman and Michail A. Silva, 1984).

Komitmen adalah perjanjian karyawan terhadap eksistensi organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam rangka tujuan-tujuan organisasi, dan konsistensi merupakan kemantapan untuk secara terus menerus berpegang pada komitmen dan kemampuannya sebagai karyawan yang bertanggungjawab terhadap kelangsungan organisasi. Dengan memiliki komitmen yang kuat, khususnya terhadap mutu pendidikan, maka *competitive advantage* (keunggulan bersaing) akan dapat dimiliki oleh lembaga pendidikan madrasah (Baharun, 2016b).

Ketiga, bila organisasinya cenderung stabil (tidak fleksibel) dan fokusnya eksternal maka budaya yang berkembang adalah budaya prestasi Terakhir, bila organisasi cenderung stabil dan fokusnya internal maka budayanya adalah birokrasi untuk lebih jelasnya, tipe budaya yang dimaksud digambarkan sebagai berikut:



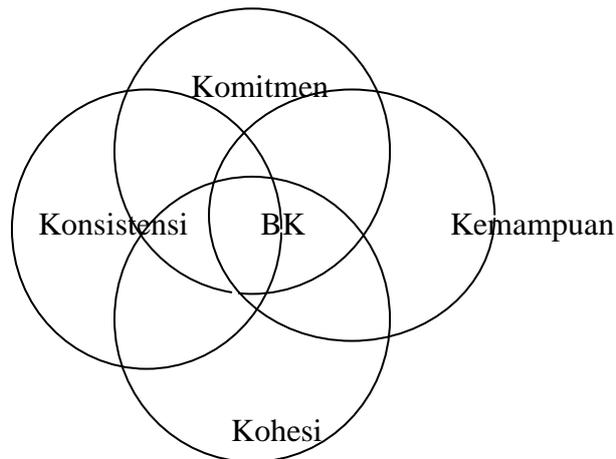
Demikian jenis budaya Madrasah secara lebih rinci, masing-masing budaya memiliki nilai-nilai yang dapat dijadikan ciri-ciri untuk mendeteksi keadaan di lapangan. Budaya adaptif memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Kreatif. Madrasah yang memiliki budaya adaptif akan memiliki kreatifitas yang tinggi dalam membuat rancangan program atau kegiatan, merespons persoalan yang muncul dan dalam memecahkan masalah yang muncul. Kreatifitas ini sangat untuk masa-masa yang penuh dengan perubahan seperti sekarang ini. (2) Berani melakukan eksperimentasi. Sejarah dengan kreatifitas yang tinggi, madrasah dengan budaya adaptif juga berani melakukan eksperimen atau mencoba hal-hal baru. Meskipun demikian, eksperimen tidak berani melakukan coba-coba tanpa terkendali. Sebagai organisasi, eksperimen di dalamnya dapat dilakukan secara terencana dan sistematis. (3) Berani mengambil resiko. Konsekuensi dari kreatifitas dan eksperimentasi dalam resiko. Bagi sebagian orang dan organisasi yang tidak adaptif ada kecenderungan takut mengemudi balik resiko yang berasosiasi dengan kerugian. Sebaliknya balik resiko ada selalu keuntungan yang akan diperoleh. Di sini yang diperlukan adalah memperhitungkan resiko dan keuntungan sekaligus sehingga hasilnya lebih menguntungkan. (4) Mandiri. Kemandirian organisasi mencerminkan adaptabilitasnya karena hal ini menggambarkan otoritas yang dimilikinya. Tanpa kemandirian, sebuah organisasi tidak akan mampu beradaptasi dengan baik, yang terjadi justru sebaliknya yaitu mengikuti dan terikat pada pihak lain. (6) Responsif. Persoalan organisasi tidak sebatas pada persoalan-persoalan yang ada di dalamnya. Saat ini justru terjadi sebaliknya, persoalan di luar organisasi berkembang yang sangat cepat. Karena itu, untuk dikatakan adaptif sebuah organisasi harus responsif terhadap persoalan-persoalan di luar dirinya. Mengedepankan kerjasama. Ciri-ciri kekeluargaan adalah kebersamaan yang dalam organisasi termanifestasi sebagai kerjasama. Dari sisi ini, budaya kekeluargaan tidak mengedepankan kelemahan. Penuh pertimbangan. Ada kecenderungan di dalam budaya kekeluargaan bahwa pertimbangan yang dilakukan mengarah pada tindakan yang sangat hati-hati. Hal ini akan menjadi masalah bila mengarah pada kelambanan dan kekurangan produktifitas. Persetujuan bersama. Dalam budaya kekeluargaan keputusan biasa di ambil semua pihak menyetujui. Munculnya persoalan bila proses ini menghambat responsifitas terhadap persoalan yang muncul dan kreatifitas anggotanya. Kesetaraan. Sejalan dengan kerjasama dan keputusan bersama, posisi anggota di dalam organisasi dengan budaya kekeluargaan akan setara. Keadilan. Konsep keadilan yang diterapkan dalam organisasi dengan budaya kekeluargaan adalah pemerataan.

Budaya Prestasi dalam Organisasi

Berorientasi pada persaingan atau kompetisi. Anggota organisasi dalam budaya ini diberi kesempatan untuk mengembangkan diri semaksimal mungkin sehingga bisa mengungguli lainnya. Keunggulan anggota-anggota ini akan di jadikan modal sebagai

keunggulan organisasi yang nantinya siap untuk berkompetensi dengan organisasi. Mengumpulkan kesempurnaan, sejalan dengan upaya untuk menjadi organisasi yang unggul, elemen-elemen dalam organisasi juga di dorong untuk mencapai kesempurnaan kinerja. Dengan demikian, anggota maupun organisasi dapat tampil dengan kepercayaan diri yang tinggi. Agresif. Budaya prestasi mengarah pada keunggulan dan kemenangan. Untuk mendukung hal itu, diperlukan agresivitas yang tinggi. Aktif dan rajin. Di dalam organisasi maupun dalam relasi dengan organisasi secara budaya prestasi mengutamakan keaktifan anggota dan organisasi secara keseluruhan. Budaya orientasi ini diperlukan sebagai persiapan untuk menghasilkan sesuatu dan prestasi yang tinggi. Mendorong munculnya inisiatif anggota. Kekuatan organisasi dengan budaya prestasi adalah kinerja yang tinggi. Salah satu modal pentingnya adalah inisiatif anggota.

Setudi Purwanto menemukan bahwa budaya yang kuat dibangun melalui oleh empat dimensi; komitmen (*commitment*), kemampuan (*kopetence*), kepaduan (*cohesion*), konsistensi (*konsistency*). Komitmen untuk melakukan yang terbaik maka diperlukan didukung oleh kemampuan individu baik keahlian teknis, psikologis maupun sosiologis untuk mendukung diri sebagai bagian dari kehidupan perusahaan secara menyeluruh. Kondisi tersebut harus dilaksanakan secara konsisten terhadap apa yang telah disepakati bersama. Ke empat pembentuk budaya yang kuat tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan.



Gambar 2.4. Empat Dimensi K Pembentuk Budaya yang Kuat (BK)

Membangun budaya yang kuat memerlukan pemimpin yang kuat yang memiliki visi dan kepribadian yang kuat pula. Para pendiri adalah orang yang membangun visi, misi, filosofi serta tujuan-tujuan utama organisasi. Ada saat itu pula dimulainya perilaku organisasi yang dimotori oleh pendiri dan tim pimpinan puncak lain, (Fauzi, 2015). Gerakan pertama pada saat dimulainya operasi adalah memberi teladan pada para bawahan dan mengantisipasi kegiatan lingkungan eksternal. Pemimpin mempunyai pengaruh dalam menanamkan nilai-nilai yang telah dibangun. Seseorang pemimpin harus memberi contoh bagaimana bawahan melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab. Desain organisasi, struktur, sistem balas jasa, pola komunikasi, merupakan media dari para pemimpin dalam mengarahkan dan mengontrol perilaku

karyawan. Hal lain perilaku individual para pemimpin dalam kehidupan sehari-hari baik di dalam tugas organisasi maupun di luar tugas dapat menjadi teladan-kesederhanaan dan keperibadian yang bersahaja, (Porwanto, 2008).

Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi

Budaya organisasi dibangun dengan seperangkat nilai yang diyakini oleh semua perilaku dalam organisasi itu. Islam sebagai salah satu sumber tatanilai juga mempunyai nilai-nilai yang dapat digunakan sebagai pembangunan budaya organisasi yang kuat. Nilai-nilai dalam organisasi juga diperlukan untuk mengikat manajer dan semua orang dalam organisasi tersebut dalam suatu kesatuan yang utuh. Bagi seorang manajer muslim, nilai yang dipandang paling benar adalah nilai yang bersumber dari ajaran agamanya, yaitu Islam. Bagaimanapun, sebuah organisasi akan sehat bila dikembangkan dengan nilai-nilai sehat yang bersumber dari agama, (Porwanto, 2008). Beberapa nilai yang dipandang penting dalam pembangunan mental seorang muslim dalam berorganisasi adalah ikhlas, jamaah dan amanah. Secara rinci ketiga nilai tersebut beserta detail uraian menyangkut budaya organisasi akan dijelaskan sebagai berikut(1) **Ikhlas** Ikhlas merupakan sikap dasar khas seorang muslim segala tindakannya yang dilakukan selalu bertujuan untuk mencari ridlo Allah, (Fauzi, 2017). Seorang muslim yang ikhlas adalah yang melakukan segala kewajibannya dengan maksimal tanpa niat untuk dipuji, dihargai atau hanya ingin dilihat orang. Dalam hal amal keagamaan kebalikan ikhlas adalah riya', yaitu melakukan amal ibadah karena tujuan ingin dilihat orang Dalam organisasi makna ikhlas adalah melakukan kewajiban dengan sekuat tenaga dan usaha terbaik dengan niat bersih, (Yahya, Harun, 2003). Beberapa penghasilan yang didapat dari organisasi. Orang yang ikhlas adalah orang melaksanakan kewajiban secara maksimal. Karena itu, jika telah sepakat sejak awal jika seorang pegawai harus melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Pegawai itu melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, dengan atau tanpa diawasi atasannya. Konsep ikhlas ini pada gilirannya juga akan memunculkan etos kerja seorang muslim, (Hafiduddi, Didin, 2003). Karena konsep ikhlas pada dasarnya adalah inti dari segala perbuatan yang dilakukan oleh seorang muslim, termasuk dalam hal bekerja atau berorganisasi. Etos kerja seorang muslim yang dikemukakan oleh hafiduddin adalah sebagai berikut: Al-Ahslah ata baik dan bermanfaat seorang muslim yang berparagma ikhlas akan meamndang bahwa bsegala perbuatan yang dilakukan adalah untuk beribadah. Bekerja juga merupakan amal saleh jika diperjakan dengan ikhlas. Seorang muslim yang ikhlas juga akan berusaha untuk menjadi orang yang bias memebrikan manfaat bagi orang lain sebagai bagian dari amal solah. Allah berfirman dalam surat an-Nahl 97:

“ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ”

Artinya: Barangsiapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri bahasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

al-Itqan atau kesempurnaan Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Thabrani nabi bersabda: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan sempurna.* Dari sabda ini dapat disimpulkan bahwa kesempurnaan atau profesionalan adalah salah satu tujuan yang harus jadi prioritas setiap muslim dalam menyelesaikan tugasnya. Kikhlasan seorang muslim dengan demiaan bukan berarti dia bias menjalankan pekerjaannya, atau yang penting jadi al-Ahsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik laki. Kualitas ikhsan mempuayai dua makna dan pesan, yaitu: melakukan yang terbaik dari apa yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan al-itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat. Mempunya makna yang lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan terus –menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya. al-Mujahadah atau kerja keras dan optimal. Dalam hal kesungguhan ini Allah berfirman:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: dan orang-orang yang berjihad untuk (untuk mencari keridlohan) kami, benar-benar kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami, dan sesungguhnya Allah benar-benar peserta orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al-Ankabut: 69)

Rasulullah menjelaskan bahwa waktu adalah suatu sangat berharga yang diabaikan. Rasulullah memberi contoh sebagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, para sahabat menyadari dan terbiasa menghargai waktu. Dalam hadits riwayat Imam Baihaqi, Rasulullah bersabda: “Siapkanlah lima sebelum datangnya lima. Masa hidupmu sebelum datangnya matimu, masa sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, masa sesunggumu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu”. (HR. Baihaqi dari Ibu Abbas).

Demikian, selain membentuk etos kerja, sifat ikhlas juga akan menghindarkan seorang dari sifat tamak dan kikir, karena seorang berpandangan hidup ikhlas hatinya tidak akan terpaut dengan harta atau kekayaan, (Ahmad, Mustaq, 2003). Seperti diketahui kecintaan yang berlebihan terhadap harta atau dunia merupakan faktor utama timbulnya kejahatan di bidang ekonomi, seperti pemipuan dan riba, yang keduanya dikutuk oleh Allah.

Karena itu sistem nilai tersebut, meliputi beberapa hal, antara lain; *Amanah*, nilai sentral dalam membangun budaya organisasi adalah konsep amanah. Amanah merupakan sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, atau dengan kata lain ia menginginkan memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Dalam organisasi atau manajemen, konsep manajemen ini sangatlah penting, karena setiap orang yang ada dalam organisasi pada dasarnya adalah memegang tugas dan wewenang menyangkut

kinerja organisasi. Sikap amanah akan mejadikan pemegang tanggung jawab dalam organisasi menjalankan tugasnya dengan penuh denagn didekasi dan tanggung jawab, (Jalaluddin, 2004). Bahkan memenganggap amanah sebagai basis atau dasar dalam kegiatan manajemen .

Nilai *Shiddig atau kejujuran* Dalam organisasi atau dalam ruang social apapun kejujuran sikap terpuji mutlak diperlukan. Seseorang muslim uyang jujur akan selalu mendasarkan perbuatan pada ajaran islam. Tidak ada kontradiksi antara ucapan dan perbuatannya. Karena itu Allah senantiasa memerintah kita untuk selalu bersama orang yang benar (jujur). Allahberfirman;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ”

Artinya: Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (QS. At-Taubat: 119).

Dalam dunia kerja, kejujuran di tampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan janji, waktu, pelaporan, pelayanan, mengakui kekurangan dan kelemahan (tidak menutup-nitupi) serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menuju (baik teman sejawat atau atasan). Nilai *fathana*, berarti mengerti, memahami dan menghayati segala hal yang menyangkut tugas dan pekerja atau keryawan harus tahu persis apa tugas dan kewajiban. Lebih lanjut sifat ini akan menimbulkan kreatifitas dan kemampuan untuk melakukan bermacam inovasi, (Baharun, 2017). Kreatifitas dan inovasi hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha menambah berbagai macam ilmu pengetahuan, peraturan din informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun perusahaan secara umum. Nilai *Jamaah atau Kolektivitas*, Islam adalah agama jamaah ang lebih mementingkan kebersamaan daripada kesendirian atau individualism. Dari ibadah hingga muamalah dari sholat murni hingga ibadah social menegaskan karakter dan watak kolektivitas Islam. Secara sederhanna buankah sholatberjamaah nilainya lebih tinggi bila dibandingkan shalat sendirian ? Bukankah Allah sangat menyukai barisan pejuang terorganisir secara rapi Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang berperang dijala Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti Sesutu bangunan yang tesusun kokoh”. (QS. Al-Shaf: 4).

Dalam konteks organisasi, budaya kolektif atau budaya jama'ah yang menjadi karakter Islam ini dapat diimplementasikan alam bentuk solidaritas antar anggota organisasi atau antara karyawan. Jika budaya kolektif ini telah terbangun, maka selanjutnya soasana kekeluargaan akan tercipta dengan sendirinya. Hubungan antara bawahan dan atasan, atau karyawan yang satu dengan yang lainnya tidak seperti hubunaga formal yang kaku, tapi yang lebih seperti hubunagn keluarga yang hangat.

Antara satu karyawan dan lainnya tidak organisasi) yang di dalam di isi oleh orang yang mempunyai kesatuan hati akan menjadi jama'ah yang kuat. Bukankah saat kaum muslimin sedang bimbang menghadapi perang Badar Allah berfirman untuk menyakinkan bahwa orang-orang yang mempunyai stu hati akan mejadi kuat "Dan jika mereka bermaksud menipu, maka sesungguhnya cukuplah Allah (menjadi pelindung). Dialah yang memperkuatmu dengan pertolongan Nya dan dengan para mukmin. Dan yang mempersatukan denagn pertolongannya dan dengan paa mukmin). Walaupun kamu membelanjakan semua (kekayaan) yang berada di bumi, niscaya kamu tidak dapat mempersatukan hati mereka, akan tetapi Alllah telah mempersatukan hati mereka. Sesungguhnya Dia Maha Gajah Lagi Maha Bijaksanan". Dalam konteks organisasi, kesatuan hati ini juga pada gilirannya akan menimbulkan rasa memiliki, sence of belonging, pada diri kaeyawan. Ras ikut memiliki inilah yang diperlukan untuk memacu semangat dan produktivitas karyawan. Dalam tataran praktis pembinaan rasa kebenaran dan kekeluargaan dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya(1) Melakukan huququl muslim(hak-hak sesama muslim). Apa hak-hak itu? Dalam hadis hak itu ada lima, yaitu jika berjumpa ucapkan salam, jika diundang datanglah, jika meminta nasehat nasehatilah, jika ia sakit jenguklah dan terakhir jika ia meninggal antar janazahnya sampai ke kubur. (2) Melakukan tausiah atau saling menasihati (3) Menghubungkan silaturahmi. (4) Mengadakan islah atau rekonsiliasi jika suatu ketika terjadi masalah atau keretak hubunagan. (5) Ta'awuwun atau saling bantu dan saling tolong.(6)Menjauhi akhlak tercela dalam berintraksi, misalnya mengguncing, mengolok, mengejek, dan lain-lain

Sosialisasi Nilai Budaya, organisasi memerlukan makanisme tersendiri untuk mempertahankan agar budaya yang berkembang dalam organisasi itu tetap terus hidup. Cara penyebaran budaya dalam organisasi sama denhgan penyebaran nilai-nilai luhur dalam masyarakat. Dalam hal ini kita dapat mencontoh Rasulullah saat melakukan pembinaan terhadap para shabat hingga para shabat memiliki sifat yang luar biasa. Pemberian Rasul SAW tersebut dengan cara: (1) Keteladanan Kepemimpinan Budaya organisasi yang kuat miming seharusnya diciptakan dan disosialisasikan oleh seorang pemimpin. Rasul SAW telah memberikan contoh bagaimana beliau selalu berusaha meningkatkan keteladanan. Rasul secara rutin melakukan pembinaan kepada para shabat, yang kebanyakan masih baru belajar tentang Islam. Namun tak kala pentingnya adalah penciptaan suasana kerja yang kondusif bagi perkembangan organisasi. Rasul member contoh mengenai budaya kerja, budaya penghargaan, budaya pengetahuan dan lainnya sehingga selalu ada peningkatan (2) Istiqomah Sebagai mahluk Allah yang paling baik di antra mahluk-mahluk yang lain, maka seharusnya konsisten menjalankan dan mengamalkan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi tantangan dan godaan. Orang dan lembaga yang terus konsisten dalam menjalankan budaya organisasi akan dengan mudah budaya mensosialisasikan itu pada para pekerjanya, apalaki pekerja yang baru. (3) Tabligh Ini merupakan simbul atau gambaran yang berarti mengajak sekaligus member contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan

ketentuan-ketentuan nilai yang diperaktekkkanatau yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Tabligh yang disampaikan harus mengandung makna dan dengan hikmah bagi siapapun, sabar argumentatif dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid antar karyawan

Penutup

Islam sebagai agama dan sumber etika telah menyumbangkan berbagai macam konsep mengenai berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam organisasi. Budaya organisasi yang merupakan implementasi dari nolai-nilai yang dianut oleh orang-orang dari suatu organisasi juga dapat dibangun dengan menggunakan nilai-nilai Islam. Seperti halnya konsep Ikhlas, amanah, dan jama'ah, ketiganya bersumber dari ajaran Islam. Namun tidak banyak organisasi di negeri ini yang mengunakannya, malah, dalam prakteknya beberap nilai tersebut telah dipraktekkkan oleh organisasi di luar Islam.

Nilai-nilai luhur tersebut, terandung dalam ajaran Islam tersebut memang tidak seharusnya hanya menjadi hiasan dalam kajian-kajian ilmiah atau bumbu dalam retorika-retorika para dai dan pejabat. Namun ironis, umat Islam di negeri ini banyak yang mengaanggap nilai-nilai Islam hanya sebatas ilmu, diketahui tetapi tidak dijalankan dengan baik. Dalam kehidupan berorganisasi, konsep-konsep dan nilai-nilai yang bersumber dari agama, utamanya Islam juga masi ditanggapi sebelah mata. Tak banyak organisasi yang para pendiri dan pengelolanya beragama Islam, memahami, apalagi mempraktekkan nilai-nilai Islam dalam menjalankan roda organisasi. Namun kecenderungan studi para intelektual Islam belakangan ini cukup mengembirakan. Nilai-nilai Islam sudah mulai muncul sebagai alternative persepektif dalam melihat organisasi, atau minimal sebagai konsep pembanding dari konsep organisasi yang bersumber dari budaya Eropa atau Barat. Organisasi yang dengan terang-terangan menyatakan dan mempraktekkan budaya organisasi berdasarkan nilai-nilai Islam juga ada, misalnya Bank Mandiri Syariah dengan budaya SIFAT-nya (Siddig, Istigomah, amanah, fathonah, dan tabligh). A'hasil konsep-konsep teradisi seputer organisasi dan segala macam turunannya hanya akan menjadi kajian di lembaga pendidikan, tanpa menemukan bentuk konkritnya dalam realitas, jika kita para pelaku organisasi tidak mau mengamalkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mustaq.(2001), *Etika Bisnis dalam Islam.*, pustaka Al-Kautsar., Jakarta.
- Baharun, H. (2016a). *Management Of Quality Education In Pesantren: The study of the Education Quality Improvement Pesantren by Strategy Management Approach.* Malang: 2nd INTERNATIONAL CONFERENCES ON EDUCATION AND TRAINING (ICET), UM Malang. Retrieved from <http://icet.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2017/06/PROCEEDINGS-2ND-ICET-BOOK-2-.pdf>
- Baharun, H. (2016b). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 243–262.
- Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1–25.
- Fauzi, A. (2015). Membangun Epistemologi Pendidikan Islam Melalui Kepemimpinan Spiritual : Suatu Telaah Diskursif. *Empirisma STAIN Kediri*, 24(2), 155–167.
- Fauzi, A. (2016a). Diskursus Pemikiran dan Model Pengembangan Budaya Organisasi Noble Industry di Lembaga Pendidikan Islam. *Studi Islam Madinah IAI Tabah*, 16(Pendidikan Islam).
- Fauzi, A. (2016b). Transformation Of Values In Developing Leadership Prophetic Islamic Education. In *2nd ICET Theme: Improving The Quality Of Education and Training Through Strengthening Networking* (pp. 1196–1204). Faculty of Education, State University of Malang.
- Fauzi, A. (2017). Building Transformative Management Epistemology at Pondok Pesantren Based on Local Wisdom. In *Proceedings of the 1 st International Conference on Education and Islamic Culture “Rethinking Islamic Education Toward Cultural Transformation” Faculty of Tarbiyah, Islamic Institute of Nurul Jadid Probolinggo* (pp. 199–203). Probolinggo.
- Fauzi, A. (2017). Model Manajemen Pendidikan Islam ; Telaah atas Pemikiran dan Tindakan Sosial. *At-Ta’lim INZAH Genggong Probolinggo*, 4(Pendidikan Islam), 1–16.
- Fauzi, A. (2017). PERSEPSI BARAKAH DI PONDOK PESANTREN ZAINUL HASAN GENGONG PERSPEKTIF INTERAKSIONALISME SIMBOLIK. *Al-Tahrir*, 17(1), 105–132.
- Fauzi, A., & Muali, C. (2018). Menelusuri Jejak dan Kiprah Kiai Mohammad Hasan Genggong; Dalam Membangun Kepemimpinan Spritual-Transformatif. *Islam Nusantara , LTN PBNU*, 2(1), 17–31.
- Hasan Baharun, Z. (2017). *Manajemen Mutu Pendidikan : Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard.* Tulungagung: Akademia Pustaka.
- Craig R.Hickman and Michail A. Silva, (1984), *Creating Excellence, Managing Corporate Culture Strated Change in the New Age* (New York: A Plume Book,
- Drs. Hasanudin, MA. (2005) *Manajemen Dakwah*, UIN Jakarta Press, Cetakan I, Desember,
- Hafiduddi, Didin., (2003) *Manajemen Syariah dalam Praktek.*, Gema Insani Press., Jakarta.,
- Jalaluddin. (2004) *Organisasi dalam Islam*, Majalah Eks-port September
- Porwanto, (2008), *Budaya Perusahaan*(Yogyakarta: Pustaka Pelajar,

Volume 2 Nomor 1 2018

- Schein, Edgar H. (1992), *Organization Culture and Leadership*: Jossey Bass,
- Stephen, P. Robbin., (2002) *Perilaku Organisasi.*, Edisi Bahasa Indonesia., New Jersey., Simon & Sentruzeiph Ltd
- Yahya, Harun., (2003) *Semangat dan Gairah orang-orang beriman*, Risalah Gusti, Surabaya.
- Fauzi, A. (2017c). Organizational Culture of Islamic Public Education Management a Discursive. In *International Conference On Islamic Education (ICIED) Innovations, Approaches, Challenges, And The Future* (pp. 130–136). Malang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Fauzi, A. (2017d). Persepsi Barakah di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong; Perspektif Interaksionalisme Simbolik. *Al-Tahril IAIN Ponorogo*, 17(Islam Ortodoksi Heterrodoksi), 105–132.
- Fauzi, A., & Muali, C. (2018). Menelusuri Jejak dan Kiprah Kiai Mohammad Hasan Genggong; Dalam Membangun Kepemimpinan Spritual-Transformatif. *Islam Nusantara*, *LTN PBNU*, 2(1), 17–31.
- Sunarto.(2003) *Perilaku Organisasi.*, Penerbit Amus., Yogyakarta.,