

**PERAN ISLAMIC MANAGEMENT PRINCIPLES PADA PEMBENTUKAN CORPORATE CULTURE
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA ORGANISASI BISNIS**

Moh Rifqi Khairul Umam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta
Jl. Pandawa, Pucangan, Kartasura, Surakarta
rifqi.elkhoiry@gmail.com

Abstract

Employee's performance is the result of an employee during a certain period in executing tasks, such as work standards, targets, or goals, or criteria that have been determined in advance and have been agreed. The purpose of this study is to determine the relationship between the concept of corporate culture with employee's performance, to know the concept of Islam (through Islamic management principles) in regulating the work culture, and to determine the form of integration between Islamic management principles on the formation of corporate culture. This study recommends the corporate organizations to improve competitiveness, organizational performance, and the performance of human resources to develop corporate culture formation in accordance with the Islamic management principles.

Keywords: *Corporate Culture, Islamic Management Principles, Employee's Performance, Islamic Value*

Abstrak

Kinerja karyawan adalah hasil dari seorang karyawan selama periode tertentu dalam tugas-tugas mengeksekusi, seperti standar kerja, target, atau tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konsep budaya perusahaan dengan kinerja karyawan, untuk mengetahui konsep Islam (melalui prinsip-prinsip manajemen Islam) dalam mengatur budaya kerja, dan untuk menentukan bentuk integrasi antara prinsip-prinsip manajemen Islam di pembentukan budaya perusahaan. Penelitian ini merekomendasikan organisasi perusahaan untuk meningkatkan daya saing, kinerja organisasi, dan kinerja sumber daya manusia untuk mengembangkan pembentukan budaya perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen Islam.

Kata kunci: *Budaya Perusahaan, Prinsip Manajemen Islam, Kinerja Karyawan, Nilai Islam*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis global yang semakin kompleks saat ini mengandung dua potensi bagi setiap organisasi bisnis. Dua potensi tersebut adalah peluang sekaligus tantangan. Peluang dapat dimaknai sebagai potensi eksternal yang dapat dimanfaatkan perusahaan

untuk terus berinovasi dalam pasar, sedangkan tantangan merupakan hambatan yang berpotensi memperlambat capaian kinerja bagi organisasi bisnis tersebut. Guna menghadapi dua potensi kontradiktif ini, saat ini mulai muncul beberapa aksi bersama yang masif, yang dilakukan oleh berbagai entitas pasar. Salah satu bentuknya adalah dengan membentuk lingkungan kerjasama, baik antar organisasi bisnis, maupun antar negara. Hal inilah yang kemudian menjadi salah satu pendorong dipelopornya kerjasama ekonomi dalam lingkup ASEAN, yang dinamakan sebagai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Setidaknya terdapat empat hal yang menjadi fokus dari MEA, tentunya masih dalam lingkup potensi peluang dan tantangannya. Pertama, negara-negara di kawasan Asia Tenggara ini akan dijadikan sebuah wilayah kesatuan pasar dan basis produksi. Kedua, MEA akan dibentuk sebagai kawasan ekonomi dengan tingkat kompetisi yang tinggi, yang memerlukan suatu kebijakan yang meliputi *competition policy*, *consumer protection*, *Intellectual Property Rights* (IPR), *taxation*, dan *E-Commerce*. Ketiga, MEA akan dijadikan sebagai kawasan yang memiliki perkembangan ekonomi yang merata, dengan memprioritaskan pada Usaha Kecil Menengah (UKM). Keempat, MEA akan diintegrasikan secara penuh terhadap perekonomian global (Baskoro, 2015).

Jika dilihat dari keempat fokus dari MEA tersebut, muncul sebuah pertanyaan reflektif, seberapa siapkah suatu organisasi bisnis di berbagai levelnya untuk berkecimpung dan bersaing di kawasan bisnis yang relatif baru dan bebas ini? Banyak faktor yang mampu menjadi *trigger* dalam membangun keunggulan kompetitif pada organisasi bisnis. Sebuah organisasi bisnis tentu tidak akan dapat menciptakan keunggulan kompetitif tanpa diiringi dengan kinerja yang tidak efektif. Kinerja yang efektif selanjutnya sangat membutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memenuhi kualifikasi sesuai yang dimandatkan oleh visi dan misi organisasi tersebut. Selain itu, organisasi membutuhkan strategi baru yang lebih sesuai dengan kondisi intern dan ekstern organisasi saat ini (Widyaningsih, 2003).

Setelah organisasi bisnis mempersiapkan berbagai piranti teknologi dan pendanaan, maka kualitas SDM yang baik diharapkan akan menjadi ujung tombak dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi bisnis. Hal ini dikarenakan banyak manajer menyadari bahwa

sebuah organisasi akan sungguh-sungguh memiliki keunggulan kompetitif bergantung pada karyawan-karyawan yang ada didalamnya (Wibowo, 2006). Salah satu yang dapat dilakukan untuk mendongkrak mutu SDM adalah dengan menetapkan budaya kerja (*corporate culture*) yang sesuai dengan tujuan organisasi bisnis.

Selain isu mengenai pengembangan budaya kerja dalam rangka meningkatkan kinerja SDM, hal selanjutnya yang penting untuk dibahas adalah tentang bagaimana organisasi bisnis mengenali dengan seksama jati diri organisasi sebelum terjun untuk merumuskan budaya kerjanya. Jatidiri yang khas pada suatu organisasi bisnis tentu saja berbeda dengan jatidiri perusahaan bisnis lainnya. Terkadang jati diri itu muncul dari tata nilai yang dijadikan landasan gerak organisasi bisnis, salah satu sumbernya adalah agama.

Seiring dengan bertumbuhnya organisasi bisnis berbasis syariah, yang saat ini banyak direpresentasikan oleh perusahaan di sektor keuangan, maka tulisan ini menawarkan sudut pandang yang baru dalam usaha organisasi bisnis membentuk budaya kerjanya. Terlebih, saat ini kita menyaksikan meningkatnya minat dalam negara-negara Barat tentang Islam dan dunia Islam pada umumnya (Branine dan David, 2010). Ulasan yang akan disajikan dalam tulisan ini adalah tentang ide dalam memadukan unsur-unsur *Islamic management principles* (prinsip-prinsip manajemen Islami) sebagai pilihan bagi organisasi bisnis sebelum memulai menyusun budaya kerja. Integrasi prinsip-prinsip manajemen Islami sebagai dasar pembentukan budaya kerja penulis anggap penting dikarenakan karakteristik agama Islam yang komprehensif turut mengatur kegiatan perekonomian para pemeluknya. Meskipun selain itu, ada pertimbangan praktis lainnya, yaitu dikarenakan mulai dilirikinya Islam oleh pasar sebagai potensi yang mendatangkan keuntungan material dilihat dari pangsa pasar umat pemeluknya, khususnya di Indonesia.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penelitian literer ini mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah konsep keterkaitan antara budaya perusahaan (*corporate culture*) dengan kinerja SDM?

2. Bagaimanakah nilai-nilai Islam dalam mengatur budaya kerja?
3. Bagaimanakah bentuk integrasi antara *Islamic management principles* (prinsip-prinsip manajemen Islami) pada pembentukan budaya perusahaan (*corporate culture*)?

3. Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana peran budaya perusahaan (*corporate culture*) dalam mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini juga akan mengamati kemungkinan integrasi *Islamic management principles* (prinsip-prinsip manajemen Islami) pada pembentukan budaya perusahaan (*corporate culture*), sehingga mampu meningkatkan kinerja SDM pada organisasi bisnis.

4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui konsep keterkaitan antara budaya perusahaan (*corporate culture*) dengan kinerja SDM.
2. Untuk mengetahui konsep Islam (melalui prinsip manajemen Islami) dalam mengatur budaya kerja.
3. Untuk mengetahui bentuk integrasi antara *Islamic management principles* (prinsip-prinsip manajemen Islami) pada pembentukancorporate culture(budaya perusahaan).

5. Manfaat Penelitian

1. Bagi manajer

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan dapat digunakan oleh manajer sebagai alat pertimbangan dalam merumuskan budaya kerja.

2. Bagi pembaca

Bagi pembaca, pada umumnya penelitian ini dapat memberikan gambaran dan tambahan pengetahuan tentang peran *corporate culture*(budaya perusahaan) berbasis *Islamic management principles* (prinsip-prinsip manajemen Islami) dalam meningkatkan kinerja SDM.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang terkait dengan budaya perusahaan berbasis prinsip-prinsip manajemen Islami secara lebih mendalam dan komprehensif.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode literatur sebagai metode utama. Kegiatan penelitian dengan metode literatur ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berupa teori-teori, metode, atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah didokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, naskah, catatan, rekaman sejarah, maupun dokumen-dokumen yang diperlukan (Pohan dalam Prastowo (2012)). Penelitian ini mengambil data literatur dari jurnal maupun buku yang membahas tentang *corporate culture*, kinerja SDM, dan *Islamic management principles* (prinsip-prinsip manajemen Islami).

1. Corporate Culture

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan (Handayani, 2015).

Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan (Djokosantoso, 2003). Susanto (1997) menjelaskan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan

usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus berperilaku.

Budaya perusahaan terdiri dari "nilai-nilai", "keyakinan", dan "standar" yang mempengaruhi pikiran dan perilaku karyawan. Unsur-unsur ini adalah faktor kunci yang digunakan untuk menggambarkan budaya perusahaan. Budaya perusahaan menentukan bagaimana karyawan menjelaskan dimana mereka bekerja, bagaimana mereka memahami bisnis, dan bagaimana mereka melihat diri mereka sebagai bagian dari organisasi. Budaya juga merupakan pengendali keputusan, tindakan, dan akhirnya kinerja keseluruhan organisasi, baik itu sektor swasta atau publik (Hitka et al., 2015).

Model budaya yang dikemukakan oleh Denison (dalam Darsana, 2013) menyajikan keterkaitan antara budaya organisasi, praktik manajemen, kinerja, dan efektivitas yang dibagi berdasarkan ciri-ciri budaya utama sebagai berikut:

1. Keterlibatan; organisasi yang efektif adalah organisasi yang memberdayakan dan mengembangkan kemampuan sumber daya di semua tingkat.
2. Konsistensi; menekankan dampak positif dari budaya yang kuat pada efektivitas organisasi.
3. Kemampuan beradaptasi; penjabaran dari sistem norma dan keyakinan yang dapat mendukung kapasitas organisasi.
4. Misi; memberikan arah dan tujuan yang jelas untuk menentukan serangkaian tindakan yang tepat untuk organisasi dan anggotanya.

2. Kinerja SDM

Kinerja dapat digambarkan sebagai upaya yang efektif dilakukan untuk mencapai tujuan, atau keberhasilan memenuhi pekerjaan secara efektif, dari eksekusi maupun penyelesaiannya (Altindag Dan Yeliz, 2015). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, dalam Widyaningsih, 2003). Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Salah satu definisi kinerja karyawan adalah

perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) (Mangkunegara, 2005). Beberapa ahli setuju bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Darsana, 2013).

Menurut Prawirosentono (dalam Gultom, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3. Islamic Management Principles

Prinsip-prinsip pertama dari sebuah sistem manajemen Islami awalnya ditetapkan oleh Nabi Muhammad SAW di Madinah (Arab Saudi) dengan berdirinya negara Muslim

pertama tersebut. Dimana jenis manajemen (dengan kesederhanaannya) diletakkan selama bertahun-tahun kemudian. Karakteristik utama dari pemerintahan Nabi adalah *syura* atau konsultasi, karena ia berkonsultasi dan mengikuti saran para sahabatnya dalam sejumlah hal yang tidak secara khusus dinyatakan dalam Al-Qur'an (Branine dan David, 2010). Menurut Al-Hirrawi (dalam Branine dan David, 2010), beberapa waktu kemudian, karena Islam telah menyebar ke selatan dan utara, timur dan barat, maka perlu untuk diperkenalkan aturan-aturan khusus untuk mengatur umat Islam di luar tanah Arab, dimana (aturan-aturan tersebut) harus selalu mengikuti prinsip-prinsip Islam dan bimbingan contoh Nabi SAW.

Prinsip-prinsip etika kerja dan manajemen dalam Islam berasal dari Al-Qur'an, perkataan, dan praktik Nabi Muhammad SAW. Banyak ayat-ayat Al-Quran berbicara tentang keadilan dan kejujuran dalam perdagangan, dan kesopanan dan keadilan dalam hubungan kerja, dan juga mendorong manusia untuk belajar keterampilan baru, dan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang baik yang menguntungkan baik untuk individu maupun masyarakat. Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan dan konsultasi dalam membuat keputusan (Abuznaid, 2006). Prinsip-prinsip manajemen yang Islami merupakan acuan-acuan inti yang seharusnya dipakai sebagai landasan kerja bagi setiap manajer. Hafidhuddin dan Hendri (2003) mengemukakan tentang beberapa nilai dan tipe manajer yang sarat dengan nilai-nilai keislaman sebagai berikut:

1. Ketegasan
2. Musyawarah
3. Keterbukaan
4. Pemahaman yang mendalam terhadap tujuan organisasi

Adapun Branine dan David (2010) mengemukakan beberapa prinsip dari sistem manajemen Islami yang memiliki implikasi yang signifikan pada praktik manajemen SDM, yakni sebagai berikut:

1. Kehendak (*niat*)
2. Ketaatan kepada Allah SWT (*taqwa*)
3. Merasakan kehadiran Allah SWT (*ihsan*)
4. Keadilan (*'adl*)

5. Kepercayaan (*amanah*)
6. Kejujuran (*shidq*)
7. Konsistensi dalam pengembangan diri (*itqan*)
8. Ketulusan dan menjaga janji (*ikhlas*)
9. Konsultasi (*syura*)
10. Kesabaran (*shabr*)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Corporate Culture* pada Kinerja Sumber Daya Manusia

Telah banyak dilakukan penelitian atas pengaruh *corporate culture* pada kinerja SDM. Diantara hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Uddin et al. (2013). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dari perspektif perusahaan multinasional yang beroperasi terutama di bawah sektor telekomunikasi Bangladesh di Asia Selatan. Penelitian ini telah diterapkan dengan metodologi kualitatif, dengan fokus pada studi kasus Grameenphone, anak perusahaan yang berbasis telekomunikasi terkemuka di Bangladesh. Penelitian ini berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas dalam konteks negara berkembang dinamis.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Gultom (2014). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kinerja pada motivasi di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Perusahaan Gas Negara di pelayanan publik, keuangan, dan Sumber Daya Manusia. Data diperoleh dengan kuesioner dari 100 responden, menggunakan teknik pengambilan sampel dan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi, uji T, uji F dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi signifikan atau berefek positif pada kinerja karyawan secara parsial, dan berpengaruh simultan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel motivasi memiliki pengaruh paling besar.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Sangadji dan Sopiah (2013). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja dosen. Populasi penelitian adalah dosen dari Universitas Muhammadiyah di seluruh Jawa Timur, yaitu 1.881 orang. Dengan *random sampling* diperoleh sampel 200 orang. Untuk mengumpulkan data, kuesioner dan wawancara yang digunakan sebagai metodenya. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (4) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

Tiga hasil penelitian di atas menunjukkan eksistensi pengaruh *corporate culture* terhadap kinerja SDM. Hal ini merupakan bukti yang cukup kuat, bahwa setiap usaha organisasi bisnis dalam meningkatkan kinerja perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja SDM, hendaknya selalu memperhatikan aspek *corporate culture* yang unggul dan sesuai tujuan perusahaan tersebut.

2. Peran *Islamic Management Principles* dalam Membentuk *Corporate Culture*

Dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif maupun positif, dengan catatan sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal itu adalah bagian dari ajaran Islam (Hafidhuddin dan Hendri, 2003). Saat ini, setiap budaya yang dianggap positif cenderung selalu diasosiasikan sebagai derivat produk manajemen Barat. Padahal, banyak diantara nilai-nilai tersebut yang diadopsi dari *Islamic value* yang bersifat universal. Ini terjadi dikarenakan ilmu manajemen Barat lebih awal berkembang, jika dibanding dengan wacana manajemen syariah yang menyusul dibicarakan.

Untuk itu, penulis memandang perlu dilakukannya proses orientasi ulang dalam memandang berbagai prinsip manajemen Barat dengan kaca mata Islam. Langkahnya adalah dengan menelaah kembali sumber-sumber Islam, baik dari Al-Qur'an maupun Al-Hadits, dalam rangka penyesuaian dengan nilai-nilai yang diambil dari manajemen Barat. Kemudian memperkuat landasan berpikir, sekaligus memperkuat nilai-nilai yang sesuai dengan *Islamic value*, serta "meluruskan" nilai-nilai manajemen Barat yang belum sesuai *Islamic value*.

Setiap organisasi bisnis pasti berkepentingan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak modal yang harus dimiliki. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah penulis sebutkan sebelumnya, budaya organisasi terbukti secara empiris dalam mempengaruhi kinerja SDM. Ini berarti bahwa kinerja SDM akan baik, jika budaya organisasi yang dikembangkan betul-betul mampu menjadi *guidance* bagi SDM yang bekerja di dalam organisasi. Sebaliknya, jika budaya organisasi belum mampu berkiprah dalam mengarahkan orientasi SDM dalam organisasi, maka organisasi akan menghadapi ancaman serius berupa turunnya kualitas kinerja SDM, yang akan berimbas pada turunnya kinerja organisasi pada umumnya.

Kembali berbicara tentang *Islamic value* maupun *Islamic management principles*, khususnya bagi para pengambil kebijakan pada organisasi bisnis yang beragama Islam, maka penting sekali untuk melihat kembali profil budaya kerja pada organisasi bisnisnya. Hafidhuddin dan Hendri (2003) mengemukakan beberapa nilai yang jika dikembangkan akan membuat organisasi menjadi sehat. Nilai-nilai tersebut adalah:

1. Keikhlasan; yang bermakna melakukan suatu kewajiban dengan maksimal atau yang terbaik dengan niat yang bersih.
2. Kebersamaan; dimana jika dalam sebuah organisasi tidak tercipta rasa kebersamaan, maka hal itu akan merepotkan pimpinan organisasi.
3. Pengorbanan; dimana tidak mungkin sebuah organisasi akan tumbuh dengan baik jika seseorang hanya mengandalkan ego masing-masing.

Dalam literatur manajemen Barat, menurut Kreitner dan Angelo (2004) proses awal untuk melahirkan suatu budaya kerja adalah dengan membentuk sikap pekerja terhadap kerja (*work attitudes*). Sikap ini antara lain ditentukan dan dipengaruhi oleh tiga faktor,

yaitu: pertama, pelibatan dalam kerja, kedua, kepuasan kerja, dan ketiga, komitmen kerja. Ketiga faktor ini saling berkait antara satu sama lain.

Menurut 'Ali (639 H) (dalam al-Qudsy, 2008), ketiga faktor di atas, yaitu pelibatan, kepuasan, dan komitmen terhadap kerja yang mampu membentuk budaya kerja dalam sebuah organisasi ini, secara tidak langsung telah disebut dalam sepotong hadits Rasulullah SAW yang bermakna: "Sesungguhnya Allah suka apabila seseorang itu membuat sesuatu pekerjaan hendaklah dilakukan dengan tekun." Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya banyak nilai yang umum dijadikan sebagai pijakan budaya kerja yang sebenarnya memiliki landasan *nash*(teks) dari Al-Qur'an dan Al-Hadits dalam literatur agama Islam.

Salah satu contoh bentuk perumusan budaya organisasi yang telah mengadopsi unsur-unsur *Islamic management principles* di Indonesia adalah pada Bank Syariah Mandiri.¹ Bank Syariah Mandiri sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah Islam menetapkan budaya perusahaan yang mengacu kepada sikap *akhlaqul karimah* (budi pekerti mulia), yang terangkum dalam lima sikap dasar yang disebut SIFAT, yaitu:

1. *Siddiq*; bersikap jujur terhadap diri sendiri, orang lain, dan Tuhan Yang Maha Esa.
2. *Istiqamah*; bersikap teguh, sabar, dan bijaksana.
3. *Fathanah*; profesional, disiplin, mentaati peraturan, bekerja keras, dan inovatif.
4. *Amanah*; penuh rasa tanggung jawab dan saling menghormati dalam menjalankan tugas dan melayani mitra usaha.
5. *Tabligh*; bersikap mendidik, membina, dan memotivasi pihak lain (para pegawai dan mitra usaha) untuk meningkatkan fungsinya sebagai khalifah di dunia.

Bank Syariah Mandiri adalah salah satu contoh organisasi bisnis di level nasional yang telah dengan jelas menetapkan *Islamic value* atau *Islamic management principles* sebagai acuan dalam budaya organisasi. Jika kita lihat dari kelima dasar budaya kerja Bank Syariah Mandiri di atas, bisa disimpulkan bahwa Bank Syariah Mandiri juga telah berusaha mengakomodasikan nilai-nilai yang terkandung dalam khasanah manajemen Barat sebagai indikator pada masing-masing dasar budaya kerjanya.

¹ Laporan Tahunan Bank Syariah Mandiri Tahun 2001. <http://www.syariahamandiri.co.id/wp-content/uploads/2010/03/Anrep-BSM-2001-EnglishIndonesia-Manajemen.pdf>

Dari contoh yang penulis sajikan di atas, agaknya belum cukup untuk mewakili secara keseluruhan sektor bisnis yang digeluti oleh beragam organisasi bisnis. Memang saat ini industri bisnis syariah yang ada di Indonesia masih sangat minim. *Islamic economics* saat ini masih didominasi oleh sektor perbankan. Ini merupakan tantangan tersendiri. Mengingat masih ada sektor lainnya yang perlu diberikan perhatian khusus, diantaranya ada pada sektor riil yang tergabung di pasar modal. Di sektor ini, kita mengenal dua jenis indeks yang menghimpun berbagai perusahaan yang sahamnya memenuhi kriteria syariah, yakni Jakarta *Islamic Index* (JII) dan Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). Tujuan pembentukan JII adalah untuk meningkatkan kepercayaan investor untuk melakukan investasi pada saham berbasis syariah dan memberikan manfaat bagi pemodal dalam menjalankan syariah Islam untuk melakukan investasi di bursa efek.² Konstituen ISSI adalah keseluruhan saham syariah tercatat di BEI dan terdaftar dalam Daftar Efek Syariah (DES).³

Menurut penulis, JII dan ISSI merupakan dua potensi besar untuk pengembangan budaya organisasi yang berprinsip *Islamic value* atau *Islamic management principles*. Mengingat saat ini perusahaan-perusahaan yang tergabung di kedua indeks tersebut rata-rata baru menjalankan aspek syariah pada lingkup permodalan, dan belum menyentuh pada pemberlakuan *Islamic management principles* pada pembentukan budaya organisasinya. Idealnya, kedepan, untuk meningkatkan daya saing, kinerja organisasi, serta kinerja SDM, maka perlu dikembangkan pembentukan budaya organisasi yang sesuai dengan *Islamic management principles*. Dengan begitu, kedepan sektor riil akan semakin mewarnai praktik *Islamic economics*, serta pasar dari berbagai elemen (terlebih umat Islam sendiri) diharapkan akan semakin “melirik” berbagai potensi yang dimiliki oleh organisasi-organisasi bisnis syariah di Indonesia.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam

²https://id.wikipedia.org/wiki/Jakarta_Islamic_Index

³<http://www.idx.co.id/id-id/beranda/produkdanlayanan/pasarsyariah/indekssahamsyariah.aspx>

organisasi (Waldman dalam Koesmono, 2005). Maka dari itu, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi.

Perusahaan yang unggul ditandai oleh banyaknya inovasi yang dihasilkan, dimana hal ini sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Dalam Islam, manajemen sebagai fungsi adalah proses kegiatan koordinasi menurut seperangkat prinsip-prinsip yang berasal dari Al-Qur'an dan Al-Hadits. Manajemen, oleh karena itu, seharusnya tidak hanya didorong oleh tujuan duniawi, tetapi juga oleh orientasi akhirat. Untuk itu, mengembangkan budaya kerja berdasarkan *Islamic management principles* merupakan sebuah tuntutan penting bagi setiap organisasi bisnis, khususnya yang bergerak di sektor syariah.

Saran penelitian berikutnya, agar arah penelitian lebih ditujukan pada upaya pembentukan budaya kerja, dengan mengambil berbagai *Islamic value* maupun *Islamic management principles*, untuk kemudian dikembangkan indikator-indikatornya. Selain itu, berbagai indikator tersebut hendaknya diteliti kembali untuk mengukur pengaruhnya secara kuantitatif, agar dapat memberikan saran berbasis pengamatan empiris pada manajer organisasi bisnis dalam rangka mengembangkan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qudsy, Sharifah Hayaati. 2008. Budaya Kerja Cemerlang Menurut Perspektif Islam: Amalan Perkhidmatan Awam Malaysia. *Jurnal Pengajian Melayu*, jilid 19, 2008.
- Baskoro, Arya. *Peluang, Tantangan, dan Risiko bagi Indonesia dengan Adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN*. <http://crmsindonesia.org/knowledge/crms-articles/peluang-tantangan-dan-risiko-bagi-indonesia-dengan-adanya-masyarakat-ekonomi>.
- Branine, Mohamed dan David Pollard. 2010. Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review*. Vol. 39 Iss: 6, pp.712 – 727.
- Darsana, Made. 2013. The Influence of Personality and Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal of Management*. Vol. 2 Issue 4 (October, 2013).

- Djokosantoso, Moeljono. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Erkut Altındağ, Yeliz Köseadağ. 2015. The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 210 (2015) 270 – 282.
- Gultom, Dedek Kurniawan. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 14 No. 02 Oktober 2014.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jatim. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, September, hal. 167. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 2004. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill, 6th ed.pp.86-87.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Miloš Hitka et al. Corporate Culture as a Tool for Competitiveness Improvement. *Procedia Economics and Finance* 34 (2015) 27 – 34.
- Prastowo, A. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Susanto, A.B.1997. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis* (Cetakan Pertama). Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Uddin, Mohammad Jasim, et al. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 2; 2013.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyaningsih. 2003. Meraih Keunggulan Kompetitif melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 8, No. 2, September.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2013. The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java). *International Journal of Learning & Development*, ISSN 2164-4063, 2013, Vol. 3, No. 3.