

# Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi

MUHAMMAD YASIR

Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Jalan Willem Iskandar, Pasar V, Medan Estate  
Email: muhammadyasiralfatih01@gmail.com

NURUL MAULIDA

Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Jalan Willem Iskandar, Pasar V, Medan Estate  
Email: nurulmaulida541@gmail.com

JASMI

Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Jalan Willem Iskandar, Pasar V, Medan Estate  
Email: jasmimelayu@gmail.com

## ABSTRAK

Setiap organisasi, terlepas dari orientasi, sifat, dan bentuknya, memiliki budaya organisasional, dan budaya tersebut mempunyai peran penting untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu yang diharapkan di dalam organisasi. Artikel ini membahas peran penting budaya organisasional yang Islami untuk membentuk perilaku individu yang diharapkan prestatif di dalam organisasi. Budaya organisasi yang Islami adalah budaya yang dibangun dari nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam. Nilai atau prinsip tersebut berasal dari konsep-konsep Islam seperti tauhid, khilafah, serta keadilan, serta karakteristik-karakteristik Islam, seperti bekerja merupakan ibadah. Dengan konsep dan karakteristik dari ajaran Islam tersebut, perilaku individu yang diharapkan di dalam organisasi bisa terbentuk

**Kata kunci:** budaya organisasi, organisasi Islam, nilai Islam

## ABSTRACT

*Every organization regardless of its orientation, nature, and form, has an organizational culture, and this culture has an important role in producing the norms of individual behavior expected in the organization. This article discusses the important role of Islamic organizational culture to shape individual behavior that is expected to be successful in organizations. Islamic organizational culture is a culture that is built from the values or principles of Islam. These values or principles come from Islamic concepts such as monotheism, caliphate, and justice, as well as Islamic characteristics, such as work is worship. With the concepts and characteristics of Islamic teachings, the expected individual behavior in the organization can be formed*

**Keywords:** organization culture, Islamic organization, Islamic values

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Setelah menyadari arti penting manusia, maka suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi

sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalian dan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Pengaturan juga berkait pemenuhan kebutuhan manusia (pemberian kompensasi) secara terus menerus dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja.

Pengertian dari pengaruh dalam artikel ini adalah daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain, sehingga jika dikaitkan dengan judul di atas maka pengaruh adalah hubungan antara variabel budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Elliot yang dikutip dari Umar Nimran dalam bukunya adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya agar mereka diterima sebagai bagian organisasi. Budaya organisasi mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.

Hasil penelitian Koer dan Heske (1992) menunjukkan bahwa budaya perusahaan mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian itu membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau kegagalan perusahaan dalam dekade mendatang. Budaya korporat yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang dan budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai. Namun demikian budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

Beyer (1988) menyebutkan budaya yang kuat mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Sebagai contoh adalah Joseph C. Wilson seorang eksekutif kepala perusahaan Xerox Corp. Dalam memimpin perusahaan tersebut, ia agresif dan memiliki jiwa wirausaha, sehingga perusahaan tersebut mengalami kemajuan yang besar dengan basis mesin fotokopi jenis 914, sebagai salah satu produk yang berhasil di USA. Di bawah kepemimpinannya Xerox mendapatkan lingkungan usaha yang memiliki budaya informal, bersahabat, inovatif, dan berani menanggung resiko (Moeljono 2005).

## KONSEP NILAI

Istilah nilai diartikan sebagai suatu konsep atau abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting, berharga dan bermutu dalam kehidupan manusia. Nilai-nilai Islam adalah sifat atau hal-hal yang ada di dalam Alquran sebagai dasar penentuan tingkah laku seseorang yang berguna bagi kemanusiaan untuk bekal hidup di dunia dan di akhirat. Nimran mengatakan bahwa budaya di Indonesia berkembang semakin cepat seiring perkembangan zaman. Masyarakat dituntut bersikap selektif akan perkembangan budaya saat ini. Dari teori tersebut dapat dipahami bahwa budaya digunakan untuk memahami dan menginterpretasi lingkungan dan menjadi pedoman tingkah lakunya nilai-nilai yang ada di masyarakat, anggapan, keyakinan, harapan bersama, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.

Ada faktor eksternal atau hal-hal di luar organisasi yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi dan budaya organisasi tersebut. Kecenderungan global saat ini yang makin kompetitif sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi. Jika organisasi tersebut tidak mampu merespon kondisi global maka hal ini akan sangat berdampak pada kesulitan bagi organisasi. Demikian juga adanya kecenderungan dalam pertumbuhan sosial ekonomi dan politik, hal ini jelas sangat berpengaruh pada kinerja suatu organisasi. Kemudian ada faktor internal organisasi yang sangat beragam, salah satunya adalah sumber daya. Sumber

daya ini merupakan elemen utama dalam hal kinerja organisasi, yang pada kelanjutannya akan memberikan dampak pada budaya organisasi tersebut. Oleh karena itu, dalam artikel ini akan dibahas tentang konsep budaya organisasi pada lembaga Pendidikan Islam, dengan topik kajian pembentukan budaya organisasi, budaya organisasi perspektif Islam dan budaya organisasi lembaga pendidikan Islam.

Berkaitan dengan pandangan Islam, maka budaya organisasi yang dimaksud pandangan Islam adalah budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam atau pesan Allah SWT. Sehingga budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam disebut budaya organisasi yang Islami. Dengan demikian, 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 Islam.

## **METODE PENELITIAN**

Artikel ini ditulis dengan pendekatan penelitian kualitatif, dimana pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka sehingga data-data yang digunakan dalam artikel ini adalah data-data yang bersifat sekunder.

## **NILAI-NILAI ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAM**

Islam memberikan pandangan bahwa setiap individu memiliki kewajiban moral untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua aturan Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencarian kehidupan ekonomi dan lebih pada urusan budaya kerja atau budaya organisasi. Hal ini juga berlaku dalam budaya organisasi, nilai-nilai Islam turut mempengaruhi. Islam sebagai sumber tata nilai memiliki nilai-nilai yang bisa digunakan sebagai dasar pembentukan budaya organisasi. Sebagai contoh beberapa nilai yang dipandang sesuai dalam membentuk budaya organisasi adalah nilai ikhlas, amanah dan *jama'ah*.

Islam juga memberikan penjelasan tentang budaya organisasi dalam sumber utama, yaitu Alquran dan Hadist. Kajian tentang budaya organisasi ini dimulai dengan mengambil penjelasan Surat An-Nisa' ayat 71: "Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama". Sementara dalam Surat Ash-Shaffat ayat 1 berbunyi "Demi (rombongan) yang ber shaf-shaf dengan sebenar-benarnya".

Ayat-ayat di atas menjelaskan pentingnya melakukan suatu kegiatan dengan bersama-sama demi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu budaya organisasi dalam kajian Islam bisa dicari dan didapat dari penuturan para tokoh (ulama). Di antara pendapat para tokoh tersebut adalah antara budaya dan Islam merupakan dua keadaan yang saling tidak mencakup. Hal ini berarti Islam bukan merupakan bagian dari kebudayaan dan begitu sebaliknya, kebudayaan bukan merupakan bagian dari Islam, keduanya berdiri sendiri. Begitu pula berhubung agama Islam dan kebudayaan Islam itu berdiri sendiri (tentu saja ada saling paut dan saling kait yang erat antara keduanya), maka keduanya dapat dibedakan dengan jelas dan tegas. Salat misalnya adalah unsur (ajaran) agama, selain berfungsi untuk melestarikan hubungan manusia dengan Tuhan, juga dapat melestarikan hubungan manusia dengan manusia, dan juga menjadi pendorong dan penggerak bagi terciptanya kebudayaan. Untuk tempat salat, orang membangun mesjid dengan gaya arsitektur yang megah dan indah, mesjid itulah kebudayaan. Seluruh segi ajaran Islam menjadi tenaga penggerak bagi penciptaan budaya.

Dari paparan di atas dapat dipahami bahwa ada hubungan antara budaya dan Islam. Hubungan tersebut merupakan bukti bahwa Islam adalah dasar, asas, pengendali serta pemberi arah. Selain itu Islam juga sumber nilai-nilai budaya dalam pengembangan kultur. Islam juga menjadi pengawal, pelestari, pembimbing bagi gerak budaya sehingga dapat menjadi budaya yang bercorak dan memiliki identitas Islam.

Secara umum, ada lima karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pertama, bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai *khalifah*. Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai *khalifah fil ard'* (pemimpin di bumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan di muka bumi ini. Seorang muslim meyakini apa pun yang diciptakan Allah di bumi untuk kebaikan, dan apa pun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (*khalifah*). Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah mengirimkan umat Islam didunia adalah pembawa misi *rahmatan lil 'alamiin* (rahmat untuk seluruh alam).

Kedua, bekerja merupakan ibadah. Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai *khalifah fil ardh'* di muka bumi, dan pembawa *rahmatan lil 'alamin* inilah maka perlulah seorang Muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting demi tercukupi keperluan hidupnya. Bekerja merupakan ibadah, sebagai seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia (Sudarsono, 2004). Islam menganjurkan dan mendorong proses bekerja/produksi mengingat pentingnya kedudukan produksi dalam menghasilkan sumber-sumber kekayaan. Bekerja juga merupakan bagian penguat sekaligus sumber yang mencukupi kebutuhan masyarakat.

Ketiga, bekerja dengan azas manfaat dan maslahat. Dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Bekerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat. Dalam Surat Az-Zariyat ayat 19 disebutkan bahwa: “Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meinta dan orang miskin yang tudak mendapat bagian”.

Keempat, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal. Seorang pekerja harus menggunakan kemampuan akal pikirannya (kecerdasannya) dan profesionalitas di dalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan.

Kelima, bekerja penuh keyakinan dan optimistis. Dalam bekerja, Islam menganjurkan untuk yakin bahwa apa pun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak akan membuat hidupnya menjadi kesulitan. Dalam Surat Al-Mulk ayat 15 dijelaskan bahwa: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Keenam, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan). Bekerja dapat menjadi haram jika aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan masyarakat mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas tersebut. Akibatnya, misi *rahmatan lil 'alamiin* Islam tidak tercapai.

Ketujuh, bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang *syari'ah*). Seorang pekerja harus menghindari praktik pekerjaan atau

produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu.

## SIMPULAN

Ajaran Islam memberikan kewajiban moral bagi setiap pemeluknya untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua perintah di segala aspek kehidupan, termasuk dalam berorganisasi. Sehingga nilai-nilai Islam akan sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi yang diisi oleh orang-orang Islam. Setidaknya ada tujuh nilai Islam yang harus diterapkan dalam budaya berorganisasi, yakni berorganisasi berarti melaksanakan fungsi manusia sebagai *khalifah* di Bumi, bekerja adalah ibadah, bekerja harus disertai azas manfaat dan maslahat, bekerja harus mengoptimalkan kemampuan akal, bekerja harus dengan penuh keyakinan dan optimis, bekerja dengan sikap berimbang dan adil, serta bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Craig, R. H., & Silva, M. A. 1984. *Creating Excellence, Managing Corporate Culture Strategy and Change in the New Age*. New York: A Plume Book.
- Ismail, F. 1997. *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis (edisi kedua)*. Yogyakarta: Titian Ilahi Press.
- Jerald, G., & Baron, R. A. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (edisi ketiga)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syihabuddin, M. A. 2018. "Subyek Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Dasar". *Journal of Applied Linguistics and Islamic Education*, Vol 2, hal 111–126.