

Apakah Bank Syari'ah Sudah Syari'ah? Pengalaman Budaya Organisasi di BPR Syariah Adam Bengkulu, Indonesia

Ihsan Rahmat¹, Satiana Rafita Lestari², Rodiyah³

UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, Indonesia

ihsanrahmat@iainbengkulu.ac.id

ABSTRACT

Sharia banks in Indonesia are growing and developing significantly. Meanwhile, previous studies have found many work practices that have not demonstrated sharia principles. This study explains the internalization of Islam into the organizational culture in Islamic banks. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam in Bengkulu City was appointed as a single case study. A semi-structured interview technique has been used, in addition to direct observation and several document collections such as bank profiles, meeting minutes, photos of activities, and monthly work recaps. All data were grouped, while interviews and observations were transcribed, coding, and categorized keywords. This article shows that the internalization of Islam in organizations is carried out simultaneously through written administrative regulations. The activities carried out are congregational prayers at Zuhr time, reading several hadiths after prayer, weekly recitations in the office, reading of Yasin's letter every Friday morning, and monthly recitations, which are carried out alternately at employees' homes. In addition, several forms of Islamic values are also reflected in many practices: greeting, greeting, and smiling to customers, speaking according to etiquette to coworkers, and wearing clothes that conform to Islamic standards. However, this was done before BPRS Adam transformed into a sharia bank. This study has shown that Islamic organizational culture in Islamic banks can be codified and implemented when the organization pays special attention to it. This, at the same time, rejects the findings of previous studies that Islamic organizations do not necessarily apply Islamic principles.

KEYWORDS

Sharia bank; Syariatization; Organizational Culture; Indonesia.

PENDAHULUAN

Bank syariah di Indonesia menunjukkan pertumbuhan dan perkembangan yang luar biasa. Pertumbuhan dan perkembangan dapat dilihat dari banyak aspek, seperti peningkatan aset (Marimin and Romdhoni 2017), pengembangan kontrak (Pradesyah 2019), investasi (Yusuf, Ichsan, and Saparuddin 2021), dan yang terpenting, pertumbuhan ekonomi (El Ayyubi, Anggraeni, and Mahiswari 2018). Menurut laporan *State of The Global Islamic Economy* pertumbuhan sektor keuangan syariah pada 2020-2021 berkisar Rp. 2.937 triliun. P.T. Bank Syariah Indonesia mencatat pembiayaan perbankan syari'ah nasional tumbuh 12,24 persen pada September 2021. Dari sisi pendanaan, penghimpunan dana pihak ketiga (DPK) perbankan syariah tumbuh 9,42 persen pada September 2021 (Intan 2021). Bank syariah, bagaimanapun, memberikan kontribusi terhadap perekonomian di Indonesia.

Perbankan syariah di Indonesia telah berkembang hampir mencapai tiga dekade sejak beroperasinya Bank Muamalat Indonesia, sebagai bank syariah pertama di Indonesia (Nastiti and Firdaus 2019). Perkembangan industri perbankan syariah telah membuahkan berbagai prestasi, dari makin banyaknya produk dan layanan, hingga berkembangnya infrastruktur yang mendukung

keuangan syariah. Namun demikian, pertumbuhan perbankan syariah belum dapat mengimbangi pertumbuhan perbankan konvensional. Hal ini dapat dilihat dari pangsa pasar (*market share*) perbankan syariah yang secara keseluruhan masih mencapai rata-rata 5% dari seluruh aset perbankan nasional. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perbankan syariah Indonesia masih perlu terus dikembangkan sehingga dapat mengimbangi pertumbuhan perbankan konvensional dalam rangka membesarkan industri keuangan secara keseluruhan.

Bank syariah tidak hanya menjalankan fungsinya sebagai lembaga keuangan untuk menghimpun dana tetapi juga sebagai lembaga dimana masyarakat dapat memperoleh pembiayaan untuk keperluan peningkatan usaha atau untuk memenuhi kebutuhan konsumtif seperti rumah dan kendaraan bermotor. Dalam hal ini, bank syariah berperan sebagai lembaga pembiayaan atau investasi bagi masyarakat. Kemudian timbul pertanyaan, mengapa kita harus memperoleh pembiayaan di bank syariah untuk menambah atau memenuhi kebutuhan konsumtif.

Perbaikan tersebut tidak diikuti dengan perkembangan luar biasa citra perbankan syari'ah di mata masyarakat. Banyak orang meragukan standarisasi Islam dalam bank syariah. Budiono (2017) mengutip direktur Direktorat Perbankan Syariah, Mulya E. Siregar, bahwa tidak ada perbankan

syariah yang benar-benar syariah. Murdadi (2016) meneliti akad *wadiah* di bank syari'ah dan menyimpulkan bahwa beberapa bagian dianggap 'abu-abu', seperti persyaratan yang dikenakan pada produk tabungan *wadiah* yang tidak jelas. Begitu juga dengan pengelolaan bank syariah, masih banyak praktik yang tidak sesuai, terutama yang berkaitan dengan tenaga kerja (Choiriyah, Saprida, and Sari 2021).

Ketidaksesuaian praktik kerja bank syariah dapat dilihat pada model rekrutmen, pengembangan pegawai, penggajian, budaya organisasi, dan lain-lain. Namun, tampaknya ada beberapa perbaikan di area ini. Penelitian ini mendeskripsikan upaya BPR Syariah Adam di Bengkulu untuk mengimplementasikan nilai-nilai Islam ke dalam budaya kerja. Sejak beroperasi pada tahun 2017, BPR Syariah Adam langsung mengamalkan ajaran Islam di lingkungan organisasi. Kajian ini menarik untuk dijelaskan karena tidak hanya menjadi pelajaran bagi bank syariah lainnya tetapi juga sebagai kontra argumentasi bahwa bank syariah berusaha menerapkan prinsip kerja syariah.

METODE

Untuk dapat menggambarkan proses penelitian ini, secara garis besar peneliti membagi metode ke dalam tiga tahapan. Tahap pertama disebut pra-penelitian. Dilakukan dengan dua cara, yakni melakukan wawancara yang bersifat *open-ended* kepada beberapa jamaah dan pengurus harian masjid. Teknik *purposive* telah digunakan untuk mendapatkan data awal, yakni peneliti mendatangi salah seorang karyawan BPR Syariah Adam yang telah dikenal secara baik. Karyawan tersebut membuka peluang bagi peneliti untuk masuk lebih dalam dan memustuskan untuk melakukan penelitian terkait budaya organisasi. Pra-penelitian membantu peneliti untuk memproblematisasi masalah secara praktis dan pada akhirnya turut membuka gap teoritis.

Tabel 1.

Informan Penelitian		
Informan	Jenis Kelamin	Jabatan
Interview 1	Laki-Laki	Direktur
Interview 2	Perempuan	Personalia
Interview 3	Laki-Laki	Pemasaran
Interview 4	Perempuan	<i>Back Office</i>
Interview 5	Laki-Laki	<i>Front Office</i>
Interview 6	Laki-Laki	<i>Security</i>
Interview 7	Laki-Laki	Nasabah
Interview 8	Perempuan	Nasabah
Interview 9	Perempuan	Nasabah

Sumber: Data Primer, 2021

Tahap kedua adalah pekerjaan lapangan berupa pengumpulan data melalui *in-dept interview*. Peneliti mewawancarai berbagai pihak dalam BPR Syariah Adam dengan total 7 (delapan) informan yang terdiri dari karyawan *front office*, *back office*, pemasaran, bagian personalia, dan manager area (lihat Tabel 1).

Kriteria informan yang dapat diwawancarai adalah: 1) Informan adalah pekerja di BPR Syariah Adam Kota Bengkulu; 2) informan telah bekerja di BPR Syariah Adam Kota Bengkulu minimal 1 tahun; 3) informan bersedia dengan sepenuh hati ditanya dan dikonfirmasi; 4) informan tidak memiliki *conflict interest* dengan tema dan pertanyaan wawancara yang peneliti tetapkan. Terakhir adalah penyajian data melalui serangkaian mekanisme, yakni: transkrip data, pencarian kata kunci, pengkategorian kata kunci, dan pentemuan. Pada transkrip, kami membaca keseluruhan data secara seksama (Miles, Huberman, and Saldaña 2018; Miles and Huberman 1994).

Beberapa kali harus kembali ke lapangan untuk mencari informan yang sama guna mengklarifikasi data atau pertanyaan yang timbul setelah pembacaan transkrip. Pengkategorian dan pentemuan bertujuan untuk menentukan poin-poin penting dalam temuan lapangan. Setelah data disajikan dalam bentuk laporan, kami meminta informan kunci untuk memperhatikan hasil laporan. Verifikasi ini sangat dibutuhkan untuk menjaga keabsahan data dan menghindari pernyataan-pernyataan yang berlawanan dengan yang dimaksud oleh informan. Laporan penelitian yang telah melalui verifikasi, kemudian dianalisa. Hasil analisa yang utuh akan menghasilkan benang merah penelitian.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Profil BPR Syariah Adam

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adam selanjutnya disebut BPR Syariah Adam beralamat di Jl. Kapten Tendean No.29, Kel. Jembatan Kecil, Kec. Sangiran Pati, Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu, Indonesia. Sebelumnya, huruf P pada BPR adalah Perkreditan, tetapi ini dirubah menjadi Permbiayaan setelah 14 bulan berdiri. Alasannya karena pada model syari'ah tidak terdapat sistem perkreditan, melainkan yang ada adalah sistem pembiayaan modal usaha atau proyek yang dikelola oleh pihak pengusaha baik berupa badan atau perorangan atas dasar perjanjian bagi hasil. Artinya, Bank Pekreditan Rakyat Syariah Adam berdiri pada 03 April 2017 berdasarkan izin OJK (Otoritas Jasa keuangan) dengan No. Kep-9/D.03/2017. Kemudian, baru mulai beroperasi pada 21 April 2017.

Pimpinan BPR Syari'ah Adam Bengkulu mengemukakan bahwa kehadiran bank tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat akan pembiayaan yang berbasis syariah. Inisiatifnya untuk melihat dari kebutuhan masyarakat dan lokasinya yang sangat tepat untuk membangun cabang karena pada 2017 silam, bank syariah masih sangat sedikit di Kota Bengkulu. Di samping itu, dengan adanya BPRS Adam di lokasi tersebut pimpinan dari BPRS Adam berharap akan membantu meringankan beban masyarakat dan membantu mengurangi

pengangguran dengan melakukan kerjasama antar bank syariah dan masyarakat, entah itu bekerjasama

BPR Syari'ah Adam yang menyadari bahwa mereka tumbuh di lingkungan Kota Bengkulu menyebabkan tagline mengikuti Bahasa daerah. Moto BPR Syari'ah Adam adalah "*Iko na Bank Syariah Kito*". Sementara visinya adalah 'menjadi lembaga usaha perbankan yang professional dan mampu mendorong peningkatan taraf hidup masyarakat, serta mampu bersaing dan menguasai pasar didaerahnya. Kemudian, tiga misi yang dinilai mampu mewujudkan visi tersebut adalah: 1) Mampu menyediakan kebutuhan permodalan usaha mikro kecil dan memberikan bimbingan untuk mengembangkan usaha mereka; 2) Memberikan kepuasan pelayanan yang tinggi melalui SDM dan teknologi; 3) Memberikan jasa produk yang bersaing dan berkembang.

Sarana dan prasarana pendukung aktifitas perbankan telah disediakan secara lengkap. Ini didukung oleh satu musholla besar sebagai tempat sholat untuk karyawan dan pengunjung, dan satu ruangan kerja di lantai dua yang difungsikan sebagai tempat sholat bagi perempuan. Musholla utama selain sebagai tempat sholat, biasanya digunakan untuk berbagai kegiatan Islam seperti tadarus bersama, ceramah agama, *sharing* pengetahuan tentang Islam, hingga sekedar untuk tempat istirahat sejenak.

BPR Syari'ah Adam memiliki dua produk layanan yaitu penghimpunan dan pembiayaan. *Pertama*, dari sisi penghimpunan setidaknya terdapat 4 (empat) sumber: 1) Tabungan Wadiah Mitra Adam yang diperuntukkan untuk masyarakat umum dengan setoran minimal Rp. 10.000; 2) Tabungan Pelajar Bank ADAM yang diperuntukkan bagi para pelajar di kota Bengkulu dengan setoran minimal. Rp. 10.000; 3) Tabungan Haji dan Umrah yang diperuntukkan bagi masyarakat yang mempunyai keinginan untuk ibadah haji dan umrah; 4) Deposito Mudharabah merupakan salah satu cara berinvestasi berjangka yang merupakan solusi dalam perencanaan keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah, dengan bagi hasil yang menarik dan setoran awal Rp. 10.000.

Kedua, dari sisi pembiayaan terdiri dari 6 (enam) penawaran; 1) Mudharabah yaitu pembiayaan dengan skema jual-beli; 2) Pembiayaan warung mikro yaitu pembiayaan yang diperuntukkan bagi para pemilik warung mikro yang ada di Kota Bengkulu. Dalam pembiayaan tersebut nasabah akan mendapatkan barang dagangan sesuai dengan kebutuhan, di mana pembiayaan sampai dengan 5 juta jaminan berupa barang dagangan diatas 5 juta harus disertai agunan; 3) Pembiayaan konsumtif yaitu pembiayaan yang diperuntukkan bagi nasabah yang ingin menggunakan keperluan konsumtif, seperti: pembelian lapop, rumah, dll; 4) Pembiayaan untuk UMKM yaitu pembiayaan yang diperuntukkan bagi masyarakat yang mempunyai usaha kecil dan industri rumah tangga, seperti: pembuatan kerupuk, ternak

itik, dll; 5) Mudharabah/Musyarakah yaitu pembiayaan dengan sistem bagi hasil sesuai dengan kesepakatan antara pihak bank dan nasabah, seperti: untuk proyek pemerintah dan swasta; dan 6) Ijarah multi jasa yaitu pembiayaan yang diperuntukkan berdasarkan atas manfaat yang didapat, seperti: pembiayaan haji, umroh, pendidikan dan lainnya.

Dalam menjalankan dua produk layanan tersebut, BPR Syari'ah Adam Kota Bengkulu memberikan kepastian kepada seluruh nasabah. Layaknya bank-bank lain, BPR Syari'ah Adam telah mampu: 1) menjamin pelayanan karena termasuk LPS (Lembaga Penjamin Simpanan) sampai dengan 2 Miliar; 2) bebas biaya administrasi bulanan; 3) bebas nominal yang di tabungkan tidak ditentukan jumlahnya; 4) Fasilitas antar jemput dengan transaksi min. 5 juta; 5) diberikan bagi hasil yang menarik dan menguntungkan; 6) lebih berkah Karen dikelola dengan prinsip syariah.

Praktik Prinsip Islam dalam Organisasi

Penanaman nilai-nilai Islam di BPR Syari'ah Adam dilakukan melalui dua jalur: 1) dari organisasi untuk nasabah; dan 2) dari organisasi untuk karyawan. Nilai-nilai yang secara sadar dan sengaja ditanamkan telah menjadi kebiasaan dalam keseharian kerja. Semua ini dalam waktu Panjang telah menjadi budaya organisasi yang disepakati secara bersama baik yang tertuliskan dalam bentuk kebijakan maupun dari penyampaian pimpinan yang bersifat *on the spot*.

Pertama, bentuk prinsip Islam di BPR Syari'ah Adam Kota Bengkulu telah tampak pada saat nasabah memarkirkan kendaraan di pintu depan. Terdapat dua spanduk permanen yang ditempel di dinding depan area parkir. Dua spanduk itu tertulis "*harta berkah adalah harta yang tidak mengandung unsur riba*" dan "*BPR Syariah Adam, Syari'ah nyo Cam Ko Haa.*" Pada pintu masuk utama, tertera *running text* dengan tulisan "*Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh. Selamat Datang Nasabah Bank Syari'ah Adam. Izinkan Kami untuk Melayani Anda.*" Saat nasabah masuk, seorang satpam telah siap menunggu dan menanyakan keperluan nasabah.

"...biasanya menyambut nasabah dengan membukakan pintu, mengucapkan Assalamualaikum. Mempersilakan masuk dan menawarkan bantuan. Nasabah kadang saya sarankan untuk menunggu karna di kantor ini tidak memiliki nomor antrian. Atau bantuan seperti mengarahkan nasabah secara jelas ke arah yang akan dituju" (Interview 6)

Peneliti mengkonfirmasi tugas *security* kepada direktur, iya menyampaikan

"Itu sudah pelayanan yang paling minimal di kami. Artinya itu wajib ada pada seorang satpam di tempat kami. Jadi di kami ini fungsi satpam tidak hanya mengamankan area kantor, tapi juga kerja layanan. Satpam yang garang itu

dibutuhkan tapi harus tahu tempat. Kalau dengan nasabah, kami sudah melatih untuk menerapkan 3S: Salam, Senyum, Sapa.” (Interview 1)

Saat menjalankan observasi, peneliti benar-benar merasakan perbedaan antara Bank Syariah dengan Bank Konvensional. Bukan hanya spanduk di depan bank serta jamuan satpam yang baik. Ornamen di dalam ruangan juga terasa sejuk, dilengkapi dengan kaligrafi bertuliskan ayat kursi, tulisan Allah SWT dan Muhammad SAW, serta 99 nama Allah (*asmaulhusna*). Khusus pada hari jum'at, diperdengarkan lantunan ayat suci al-Qur'an melalui speaker yang telah ditanam di langit-langit kantor. Peneliti meminta penjelasan direktur

“Sebenarnya kami mau setiap hari dari jam 8.00 sampai 09.00 diperdengarkan ayat al-Qur'an. Ini kan memunculkan kesejukan hati ya. Tapi, itu kemarin ini dirubah kebijakannya karena kurang berjalan. Akhirnya cukup di hari Jum'at. Jum'at berkah dari jam 08.00 sampai jam 11.30. Jadi dari durasi waktunya saja kita perpanjang. Yang ini alhamdulillah berjalan konsisten.” (Interview 1)

Peneliti membuktikan hasil yang dimaksud oleh direktur BPR Syari'ah Adam kepada dua orang nasabah yang memiliki kebutuhan di hari Jum'at. Mereka mengatakan

“Tentu senang ada ayat al-Qur'an berbunyi di ruangan ini. Jadi ini salah satu yang menguatkan bank syari'ah. Biar tambah berkah lagi.” (Interview 9)

“Saya ada punya tabungan di bank lain karena itu uang gaji. Pas saya masuk ke sini, memang suasananya lebih Islami, friendly, dan gimana ya, memang menenangkan ya.” (Interview 8)

Dilanjutkan ke prosedur pelayanan. Saat nasabah datang menghampiri *front office*, peneliti melihat standar pelayanan seperti di bank lain diterapkan, perbedaannya hanya ada pada ucapan '*assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.*' Tetapi, ini sedikit berbeda dari penuturan pihak *front office* bahwa mereka akan berdiri ketika ada nasabah sebagai bentuk penghormatan. Realita yang peneliti amati ternyata itu tidak diterapkan secara konsisten. Dari 5 (lima) kali kesempatan untuk melaksanakan observasi, hanya 2 (dua) kali *front office* terlihat berdiri. Kemungkinan ini dipengaruhi oleh sikap individu dari *front office*.

“Ketika ada nasabah datang yaitu berdiri, tersenyum dan tidak lupa mengucapkan salam, serta memperkenalkan diri, dan tidak lupa menawarkan bantuan, menanyakan nama nasabah, nada yang dibicarakan dengan ramah, sopan, fokus ketika menambah dan menjelaskan apa yang ingin diketahui oleh nasabah bersangkutan dengan produk pembiayaan yang ditawarkan atau penghimpunan dana. Setelah transaksi selesai tidak lupa mengucapkan

terimakasih dan salam dan tidak lupa berdiri kembali sebagai wujud maksimalitas pelayanan kami.” (Interview 5)

Saat melakukan antrian baik untuk meja *teller* ataupun *customer service*, tidak jarang waktu zuhur masuk. Nasabah ada yang terlihat memanfaatkan fasilitas musholla untuk melaksanakan sholat. Satu kali peneliti menemukan nasabah yang melaksanakan sholat duha di musholla BPR Syari'ah. Peneliti meminta pendapat nasabah tersebut terkait fasilitas ibadah yang disediakan oleh bank.

“Saya memegang nomor antrian 49, sementara masih di 21 sekarang. Tadi tidak sengaja lihat tulisan Musholla. Saya cek, ternyata benar ada, langsung saja sholat duha, awalnya tadi khawatir gak duha hari ini.... di sini mushollanya bagus, karpetnya tebal, airnya bersih, rapi juga, ada kain sarung, mukena, al-Qur'an. Kecil tempatnya, kalau bisa diperluas sedikit. Untungnya ini bersih, dindingnya di marmor, jadi tampak bersih.” (Interview 7)

Nasabah mengaku ibadah mereka terfasilitasi oleh organisasi. Walau ada niat atau tidak ada niat untuk beribadah di bank, tetapi dengan adanya penyediaan fasilitas, niat dapat tertunaikan. Dengan demikian, BPR Syari'ah Adam telah mengetahui keinginan dan harapan nasabah. Organisasi mampu menyeimbangkan kebutuhan duniawi nasabah (menabung atau pembiayaan) dengan kebutuhan ukhrawi (beribadah aktif kepada Allah SWT). Penyeimbangan dua kebutuhan, yang terkadang saling bertolak belakang untuk organisasi modern, hanya dapat dilakukan ketika organisasi memiliki komitmen yang kuat.

Kedua, bentuk prinsip Islam di BPR Syari'ah Adam Kota Bengkulu juga diberikan dari organisasi untuk karyawan. Berbagai kebijakan yang tertulis telah dikeluarkan oleh direktur. Kebijakan-kebijakan terkait Islam muncul dari pengalaman direktur dalam mengelola organisasi dan juga masukan-masukan dari dewan penasehat syari'ah (DPS). Kebijakan pertama adalah terkait berpakaian sesuai dengan syari'ah Islam.

“Sesuai dengan SOP di sini. Mulai dari pakaian kita atur sesuai syariah. Kami harus syariah dari segi pakaian. Eye looking itu pasti ya karena berhadapan dengan orang banyak. Tapi tetap syari'ah. Starting point nya saya rasa di sana.” (Interview 2)

Untuk laki-laki memakai baju layaknya kerja di kantor, yakni celana hitam, baju rapi masuk ke dalam celana, dan menggunakan dasi. Untuk waktu -waktu tertentu, dilengkapi dengan jas hitam. Selanjutnya untuk perempuan memakai jilbab (boleh dimasukkan ke dalam baju), menggunakan baju dan celana/rok yang longgar. Pakaian resmi diatur dari hari senin hingga kamis. Sedangkan untuk Jum'at diberikan kebebasan kepada individu dengan tetap sesuai dengan Islam.

Kebijakan kedua adalah memberi keleluasaan bagi karyawan untuk melaksanakan ibadah duha secara tertib. Ibadah duha tidak diwajibkan oleh organisasi, sehingga hanya karyawan yang menginginkannya saja yang melaksanakan. Organisasi tidak memperbolehkan karyawan meninggalkan nasabah untuk melaksanakan sholat duha. Hal ini disebabkan posisi duha sebagai sholat sunnah. Sehingga hanya karyawan yang berada di *back office* yang melaksanakan sholat tersebut.

"Alhamdulillah ada melakukan jika gak ada kerjaan mendesak. Itulah enaknyanya di back office ini. Kalau customer service kan gak ada hentinya tu melayani nasabah." (Interview 4)

Terkait dengan larangan BPR Syari'ah pada karyawan *front office* untuk melaksanakan sholat duha, bagian operasional meluruskan

"Jadi sebenarnya bukan organisasi melarang ya. Itu tidak benar. Organisasi memfasilitasi bukan hanya karyawan, nasabah juga bisa. Hanya saja, karyawan kan tidak etis membiarkan banyak nasabah menumpuk antri, sementara dia mementingkan diri sendiri untuk sholat duha. Menyelesaikan hajat kaum muslim kan juga besarnya pahalanya." (Interview 2)

Kebijakan ketiga adalah pelaksanaan sholat zuhur secara berjamaah. Sholat zuhur pada dasarnya disesuaikan dengan waktu istirahat karyawan. Hanya saja yang diharuskan adalah pengumandangan azan di musholla. Tujuannya agar terlaksana sholat berjamaah, kemudian dilanjutkan dengan pembacaan beberapa hadits dari Rasulullah SAW. Kebijakan keempat adalah memperdengarkan ayat al-Qur'an pada hari jum'at. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kebijakan memperdengarkan ayat al-Qur'an dari jam 08.00 – 09.00 diganti ke hari jumat dari jam 08.00 – 11.30. Pergantian waktu ini untuk mensyiarkan hari jum'at dan menambah panjang waktu memperdengarkan ayat al-Qur'an.

Kebijakan kelima adalah pengajian bulanan yang dilakukan secara bergantian di rumah karyawan. Pada minggu awal dilaksanakan pengajian bulanan disertai penarikan arisan bulanan di salah satu rumah karyawan. Penunjukan rumah karyawan berdasarkan nama arisan yang muncul. Misalnya saat pengundian nama, si A mendapatkan arisan, maka bulan depan pengajian akan dilaksanakan di rumah A begitu selanjutnya. Umumnya kegiatan dilaksanakan pada sore hari setelah sholat ashar.

"...ya pengajian bulanan itu. Ada ceramahnya, biasanya dari ustaz dalam kota. Ada pemberian uang arisan yang sekaligus kita undi. Intinya adalah kebersamaan. Kita ingin membangun silaturahmi di antara kita. Agar suasana gak tegang terus kayak di kantor. Sesekali kita butuh yang namanya healing. Nah, kumpul bareng dibalut dengan syariah ini lah healing kita." (Interview 2)

Dengan demikian, BPR Syariah Adam telah menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam organisasi. Di masa mendatang setiap perubahan dilakukan atas dasar kebijakan tertulis. Tentu ini bertujuan untuk penataan tata organisasi yang lebih baik. BPR Syariah Adam, bagaimanapun, tidak luput dari berbagai kekuarangan dalam pelaksanaan penerapan prinsip Islam. Perbaikan yang sifatnya sedikit demi sedikit tampaknya menjadi opsi yang baik di masa mendatang.

Proses Internalisasi Islam dalam Budaya Kerja

Studi ini telah selesai mendeskripsikan kondisi BPR Syari'ah Adam di Kota Bengkulu dan praktik penerapan prinsip Islam dalam organisasi. Beberapa catatan yang perlu peneliti *highlight* di awal adalah bahwa BPR Syariah Adam sebagai salah satu lembaga keuangan Islam yang baru muncul, tetapi sudah memberikan banyak gebrakan pada budaya organisasinya. Tampak ada keinginan yang kuat untuk membangun nilai kerja secara mandiri yang disesuaikan dengan kesepakatan antara pimpinan, karyawan, dan nasabah. BPR Syariah Adam secara baik memberikan kesempatan bagi nasabah dan karyawan untuk merasakan sisi Islam dari sebuah bank. Pada nasabah telah disediakan fasilitas mushalla, suasana berkunjung yang Islami, dan etika pelayanan yang merujuk pada ketentuan Islam. Sementara pada karyawan telah dipraktikkan sedikitnya 5 (lima) kebijakan: berpakaian syar'i, memberi keleluasaan bagi karyawan untuk melaksanakan ibadah duha, pelaksanaan sholat zuhur secara berjamaah yang dilanjutkan dengan pembacaan hadits, memperdengarkan ayat al-Qur'an pada hari jum'at, dan pengajian bulanan yang dilakukan secara bergantian di rumah karyawan.

Dapat dipahami bahwa pemimpin pada tahap awal organisasi menginginkan bawahannya dapat menjalankan apa yang menjadi tujuannya dengan berdasar pada filosofi dan pola pikir yang dipandanginya benar berdasarkan pengalamannya. Budaya asli diturunkan dari pandangan pendirinya, kemudian budaya ini sangatlah mempengaruhi kriteria yang dipergunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan dari manajemen puncak yang menentukan iklim umum dari sebuah perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Pengukuran tingkat kesuksesan dalam mensosialisasikan budaya lembaga (perusahaan) tergantung pada kecocokan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

Adapun islam memandang budaya Organisasi ini merujuk pada ayat-ayat Allah SWT yang berkaitan dengan keorganisasian. Di antaranya terdapat dua ialah firman Allah SWT

"Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan

pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama.” (Q.S An-Nisaa’: 71)

“Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.” (Q.S Al-Hujurat: 13)

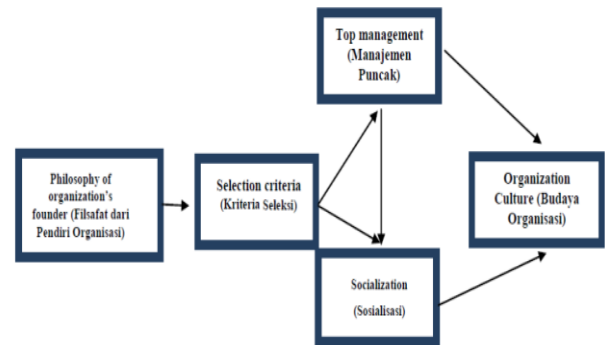
Dua ayat di atas telah menunjukkan pentingnya kegiatan bersama dilakukan secara bersama-sama untuk mempercepat terlaksananya sebuah tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi dalam kajian Islam dapat ditelusuri dari beberapa penuturan para pakar kajian Islam berikut ini di antaranya adalah Faisal Ismail. Ismail (1997) meagatakan bahwa antara budaya dan Islam dua keadaan yang saling tidak mencakup. Artinya Islam bukan merupakan bagian kebudayaan dan sebaliknya kebudayaan bukan merupakan bagian dari Islam; keduanya berdiri sendiri. Menurutnya budaya berasal dari daya cipta dan karsa manusia, sedangkan Islam adalah wahyu.

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. Shalat 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 shalat, orang membangun mesjid dengan gaya arsitektur yang megah dan indah, masjid itulah kebudayaan. Seluruh segi ajaran Islam menjadi tenaga penggerak bagi penciptaan budaya. Berangkat dari paparan itu, terdapat hubungan yang erat antara budaya dan Islam. Hubungan erat itu adalah bahwa Islam merupakan dasar, asas, pengendali, pemberi arah dan sekaligus merupakan sumber nilai budaya dalam pengembangan dan perkembangan kultural. Agama Islamlah menjadi pengawal, pembimbing dan pelestari seluruh rangsangan dan gerak budaya, sehingga ia menjadi kebudayaan yang bercorak dan beridentitas Islam. Berdasarkan penuturan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam perspektif Islami adalah hasil daya, cipta dan karya manusia dalam kelompok organisasi yang disepakati bersama berdasarkan ajaran Islam sesuai dengan Al-Qur’an dan Hadis.

Budaya Islam yang ada di BPR Syariah Adam tampak memiliki kesamaan proses dengan apa yang telah dijelaskan oleh Robbins (2009) bahwa direktur memiliki berbagai keinginan yang ditumpahkan dalam beberapa kebijakan. Pengalaman-pengalaman dalam mengelola perbankan dituangkan oleh direktur sebagai bentuk bagian dari filosofi kepemimpinannya.

Setiap aturan dikoordinasikan dengan bawahan, sehingga beberapa kali tampak terjadi perubahan kebijakan sebagai bentuk atasan mendengarkan saran bawahan.

Gambar 1.
Proses Budaya Organisasi



Sumber: Robbins, 2009.

Sedikit perbedaan dengan napa yang disampaikan oleh Robbins (2009) pada gambar 1 bahwa di BPR Syariah Adam tidak memiliki seleksi kriterian untuk budaya organisasi. Seluruh kebijakan murni atas dasar keinginan dari direktur. Seluruh tawaran prinsip atau praktik Islam diterapkan tanpa ada unsur seleksi atas aturan atau kebijakan yang mana yang harus diterapkan. Temuan ini memberikan implikasi luas pada sistem nilai organisasi yang mendukung keinginan pasar. Pada bagian lain, norma akan memandu perilaku yang berorientasi pada pasar dalam suatu organisasi. Perbedaan dari kedua bagian tersebut adalah, norma memandu perilaku dalam suatu konteks khusus, sedangkan nilai memandu perilaku secara umum.

Nilai-Nilai Islam dalam Organisasi

Merujuk pada Nata (2003), Islam memiliki tiga nilai fundamental: aqidah, syariah, dan akhlaq.

1. Aqidah

Aqidah adalah sesuatu yang harus diyakini dengan hati, menenteramkan jiwa, dan menjadi keyakinan yang tidak bercampur dengan keraguan. Ciri-ciri akidah Islam adalah murni, baik isi maupun prosesnya, di mana hanya Allah SWT yang harus diyakini, diakui, dan disembah. Keyakinan ini tidak boleh dialihkan kepada orang lain sedikit pun karena akan mengakibatkan aliansi yang berdampak pada motivasi beribadah, yang tidak sepenuhnya didasarkan pada panggilan Allah SWT. Aqidah ini diwujudkan dalam kalimat *thoyyibah (la ilaaha illallah)*. Dalam prosesnya, kepercayaan itu harus langsung, bukan melalui perantara. Iman yang demikian akan melahirkan suatu bentuk pengabdian hanya kepada Allah SWT, berjiwa bebas, mandiri dan tidak tunduk kepada manusia dan makhluk Allah SWT yang lainnya.

Keyakinan ini seperti ikatan kesepakatan yang kuat jauh di dalam hati nurani manusia. Karena berasal dari Pencipta, Pemilik, Pemelihara dan

penguasa alam semesta, aqidah bersifat abadi dan tidak berubah, dari manusia pertama Nabi Adam sampai akhir zaman, selama manusia tidak menyimpang. Ciri-ciri Islam yang dapat diketahui melalui bidang aqidah ini adalah bahwa akidah Islam itu murni baik isi maupun prosesnya. Yang diyakini dan diakui sebagai Tuhan yang wajib disembah hanyalah Allah SWT. Keyakinan ini tidak boleh diberikan kepada orang lain sedikit pun karena akan mengakibatkan kemusyrikan yang berdampak pada motivasi kerja yang tidak sepenuhnya berdasarkan panggilan Tuhan. Dalam prosesnya, kepercayaan itu harus langsung, bukan melalui perantara. Iman yang demikian akan membentuk ketakwaan hanya kepada Allah SWT, yang kemudian berjiwa bebas, mandiri dan tidak tunduk pada manusia dan sesama yang menggantikan kedudukan Allah SWT.

Aqidah Islam bukan hanya keyakinan di dalam hati; pada tahap selanjutnya harus menjadi acuan dan dasar untuk berperilaku dan berbuat baik, yang pada akhirnya mengarah pada perbuatan baik. Aqidah menyadarkan manusia bahwa masalah kematian ada di tangan Allah. Apalagi setiap jiwa pasti akan mengalami kematian. Iman semacam ini akan menumbuhkan semangat jihad menegakkan kebenaran dan memberantas kebatilan. Selain itu, iman juga akan membebaskan manusia dari keluh kesah, putus asa, dan kebingungan dalam menghadapi persoalan hidup. Dengan tauhid, seorang muslim memiliki jiwa yang besar, tidak kecil hati, dan memiliki jiwa yang luhur dan tenang.

2. Sharia

Kata syari'ah dapat dimaknai sebagai jalan yang ditempuh atau jalur yang harus dilalui. Dari segi terminologi, Syari'ah berarti pokok-pokok aturan hukum yang digariskan oleh Allah SWT untuk dipatuhi dan dilalui oleh seorang muslim dalam menjalankan segala aktivitas hidupnya (ibadah) di dunia. Ketentuan syari'ah bersifat komprehensif dan universal. Komprehensif artinya meliputi seluruh aspek kehidupan manusia dengan Allah SWT. Di dalamnya termasuk ibadah *mahdhah* dan ibadah muamalah. Ibadah *mudhah* mengatur hubungan antara manusia dengan Allah SWT, seperti shalat, puasa, haji, dan lain-lain. Sedangkan ibadah muamalah mengatur hubungan antara manusia dan antara manusia dengan makhluk atau ciptaan Allah SWT, termasuk alam semesta. Hukum asal ibadah *mahdhah* adalah segala sesuatu yang dilarang untuk dilakukan, kecuali diperbolehkan dalam Al-Qur'an dan contoh Nabi Muhammad melalui Sunnah. Allah SWT telah berfirman dalam Q.S Al-Muzammil: 20, "*Sesungguhnya Tuhanmu mengetahui bahwa kamu (Muhammad) berdiri (salat) kurang dari dua pertiga malam, atau sepertiganya dan (begitu pula) sekelompok orang yang bersamamu. malam dan siang. Allah SWT mengetahui batas waktu, maka Dia memberi kemudahan kepadamu, maka bacalah apa yang mudah (bagimu) dari Al-Qur'an, dan Dia mengetahui bahwa di antara*

kamu akan ada orang-orang yang sakit dan lain-lain. berjalan di muka bumi. Carilah sebagian karunia Allah, dan yang lain berperang di jalan Al-Qur'an (untuk Anda) dan melakukan shalat, membayar zakat, dan memberikan pinjaman yang baik kepada Allah. Apa pun kebaikan yang Anda lakukan untuk diri sendiri, Anda akan mendapatkan (balasan) dengan Allah SWT sebagai pahala yang terbaik dan terbesar. Selanjutnya mohon ampun kepada Allah SWT. Sesungguhnya Allah SWT Maha Pengampun, Maha Penyayang."

Ayat ini menetapkan tuntutan untuk bertindak dengan menggunakan tuntutan yang menunjukkan hukum wajib untuk melakukan shalat dan zakat. Islam bukanlah agama sejarah, jadi Islam tidak tunduk pada perubahan zaman. Misalnya, hukum Islam juga final di bidang syariah. Misalnya, babi telah dilarang sejak abad ke-7 M, dan tetap haram sampai Hari Pembalasan. Oleh karena itu, dalam hal ekonomi syariah misalnya, umat Islam tetap mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh Rasulullah SAW. Tidak hanya tentang prinsip tetapi seluk beluk sistem ekonomi syariah. Dengan demikian, ruang lingkup aturan syariah dalam kehidupan begitu luas, termasuk hukum ekonomi.

Hukum asal muamalah menyatakan bahwa segala sesuatu boleh, kecuali ada larangan dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. Jadi, ada bidang yang luas dalam muamalah. Ini berarti bahwa perlu mengidentifikasi hal-hal yang dilarang. Jadi, secara umum, ada lima hukum Syariah yang dikenal dalam fiqh Islam: wajib, sunnah, mubah, makruh, dan haram. Wajib/Fard dibagi menjadi dua: fardhu 'ain dan kifayah. Contoh fardhu 'ain adalah shalat fardhu, puasa dan lain-lain. Salah satu contoh fardhu kifayah adalah mempelajari ekonomi syariah. Jika tidak ada seorang pun di negeri ini yang mempelajari ekonomi syariah, maka seluruh negeri berdosa. Akan tetapi, jika di suatu negara sudah ada sekelompok orang yang belajar ekonomi Islam, maka kelompok yang lain terjerumus ke dalam kewajibannya (Karim 2003).

3. Akhlaq

Akhlaq atau Akhlak sering disebut dengan Ihsan. Ihsan dari kata *hasan* yang berarti baik. Menurut Nabi Muhammad SAW, pengertian Ihsan adalah kamu menyembah Tuhanmu seolah-olah kamu melihatnya sendiri, meskipun tidak melihat-Nya (HR. Muslim). Melalui Ihsan, seseorang akan selalu merasa bahwa dirinya dilihat oleh Allah SWT, yang mengetahui, melihat dan mendengar tindakan sekecil apa pun yang dilakukan seseorang, meskipun dilakukan di tempat yang tersembunyi. Bahkan Allah SWT mengetahui semua pikiran dan lintasan hati makhluk-Nya. Dengan memiliki kesadaran semacam ini, seseorang yang beriman akan selalu didorong untuk berperilaku baik dan menjauhi perilaku yang merusak. Akhlak dalam Islam mengatur hubungan manusia dengan Allah, dengan Rasul dengan sesama manusia dan alam, serta dengan dirinya sendiri.

Contoh akhlaqul Karimah: 1. Akhlak yang berhubungan dengan Allah SWT: a) akhlak kepada Allah dan Rasul; b) Tolong bantu; c) Musyawarah dan pengampunan; d) Adil. 2. Akhlak pribadi: a) Sabar Q.S Al-Baqarah :153; b) Syukur, Q.S, An-Nahl: 14; c) Tawadhu' (rendah hati, tidak sombong); d) Dapat dipercaya/jujur, merasa cukup dengan apa adanya dan menahan diri. 3) Akhlak kepada Masyarakat: a) Persaudaraan. Q.S. Al-Hujuraat: 10; b) Tolong bantu Q.S. Al-Maaidah: 2; c) Musyawarah dan pengampunan. Q.S Ali-Imran: 159; d) Adil. 4. Akhlak terhadap alam terdapat dalam QS. Al-Hasyr: 21. Dari kumpulan ayat tersebut diketahui bahwa akhlak terhadap Allah SWT dan Rasul adalah mencintai dan mentaatinya, sedangkan untuk diri sendiri, misalnya shalat (mahdhah) dan mengajak manusia kepada kebaikan. Bimbingan moral kepada manusia lainnya adalah: mengajak manusia kepada kebaikan, bersabar dan tidak bersikap sombong, sedangkan kepada alam adalah agar tidak berbuat kerusakan di muka bumi ini.

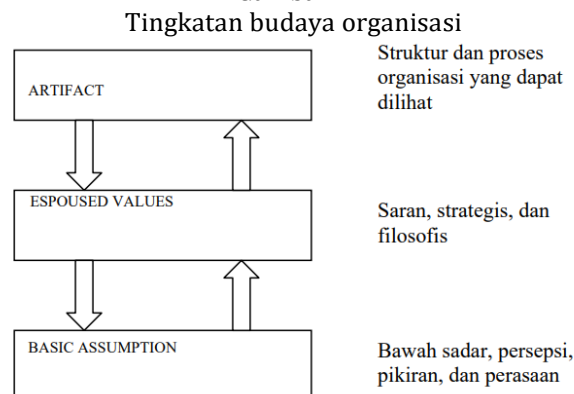
Budaya Organisasi

Budaya organisasi, dalam kerangka Kast dan Rosenzweig (Robbins and Judge 2009), adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang dalam suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma perilaku. Sedangkan Schein (Kreitner and Kinicki 2001) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara berintegrasi. Oleh karena itu harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang bagus untuk berpikir tentang, memahami dan merasa prihatin tentang masalah ini. Berbagai definisi budaya perusahaan menyimpulkan bagaimana organisasi atau budaya perusahaan secara signifikan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan bisnis. Kebudayaan memiliki pengertian teknologi yang luas yang meliputi ilmu pengetahuan, kepercayaan/keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, serta kemampuan dan kebiasaan lain yang diperoleh sebagai anggota masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dapat dibagi menjadi dua tingkatan, antara lain budaya tidak nyata (abstrak), dan budaya yang dapat diketahui secara nyata. Budaya tidak nyata adalah suatu budaya yang tidak dapat dilihat wujudnya atau dirasakan, tetapi mempunyai arti yang besar dan dapat mengubah perilaku manusia. Tetapi, budaya nyata merupakan budaya yang dapat diketahui dengan menggunakan pancaindera manusia, seperti dilihat, didengar, dan dirasakan. Dengan demikian, baik budaya tidak nyata maupun nyata sama-sama mempunyai nilai dan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam perusahaan. Menurut Schein (2004) bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat antara lain artifacts,

espoused beliefs and values, dan underlying assumption (Gambar 1).

Gambar 2



Artifact adalah sesuatu yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan oleh manusia tentang suatu subjek, benda atau peristiwa. Artifact dapat berupa produk, jasa, bahkan perilaku manusia. Misalnya, bila Anda memasuki sebuah perusahaan besar mungkin Anda dapat melihat peralatan kantornya yang biasa-biasa saja, akan tetapi pada perusahaan lainnya menggunakan peralatan kantor yang sangat rapi dan menggunakan peralatan yang sangat bagus dan mahal harganya. Sebuah produk tampil beda dengan produk lainnya dalam bentuk kemasan dan kualitasnya. Contoh lain bisa kita lihat, sebuah bank melayani nasabahnya dengan biasa-biasa saja, tetapi pada bank lain pelayanannya sangat luar biasa, setiap nasabah yang datang diberi minuman atau permen. Dari contoh-contoh di atas dapat kita lihat dan rasakan adanya perbedaan dari kedua perusahaan tersebut.

Espoused beliefs and values merupakan suatu pengorbanan untuk perbaikan dalam pekerjaan. Pada tingkat ini, sesuatu yang tidak dapat dilihat karena ada dalam pikiran dan dapat disadari oleh manusia. Schein mengatakan bahwa sebagian organisasi mempunyai budaya yang dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali ke penemu budaya. Nilai-nilai yang didukung ini dapat menciptakan artifacts. Underlying assumption adalah suatu keyakinan yang dianggap sudah oleh anggota organisasi. tingkat ini menunjukkan bahwa ada suatu anggapan yang dimiliki oleh sebuah organisasi pada tempat dan waktu tertentu dalam melaksanakan aktivitasnya. Sebuah bank mempunyai anggapan dasar bahwa strategi pelayanan yang dilakukan akan disenangi oleh nasabahnya.

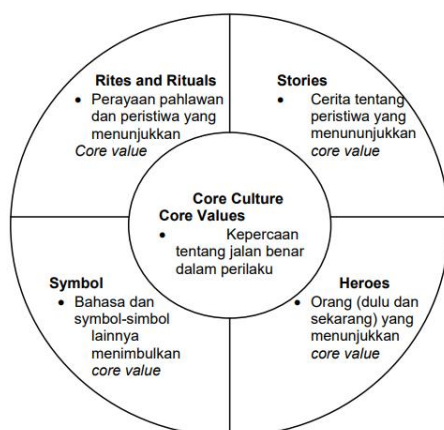
Christian Homburg dan Christian Plasser (2000) membagi budaya organisasi menjadi empat bagian antara lain, nilai dasar, norma, artifak, dan perilaku. Berdasarkan hasil penelitiannya, mereka berasumsi bahwa organisasi yang berbagi nilai akan lebih mungkin untuk mendukung pasar. Pada bagian lain, norma akan memandu perilaku yang berorientasi pada pasar dalam suatu organisasi. Perbedaan dari kedua bagian tersebut adalah, norma memandu perilaku dalam suatu konteks khusus, sedangkan nilai

memandu perilaku secara umum. Pada bagian artifak, hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa artifak memainkan peranan yang krusial dalam menentukan perilaku dalam organisasi. Artifak meliputi cerita, pengaturan, ritual, dan bahasa yang diciptakan organisasi dan mempunyai arti simbolis yang kuat. Kemudian, perilaku dimaksudkan adalah pola perilaku organisasi dengan suatu fungsi instrumental.

Schermerhorn (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat digambarkan ke dalam dua bagian seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2. Gambar tersebut menjelaskan bahwa bagian luar merupakan budaya pengamatan (*observable culture*) dan pada bagian dalam adalah budaya inti (*core culture*). Budaya pengamatan adalah sesuatu yang dapat dilihat dan didengar ketika pekerjaan disekitar sebuah organisasi oleh pengunjung, pelanggan, atau pekerja. Budaya pengamatan dapat dibuktikan dalam pakaian kerja, bagaimana mereka menata kantornya, berbicara dan perilakunya terhadap yang lain, kebiasaan dalam percakapan, dan berbicara tentang memuaskan pelanggannya. Selain itu, budaya pengamatan juga membicarakan tentang bagaimana pendiri organisasi melanjutkan bagian-bagian kehidupan organisasi setiap harinya, antara lain, sejarah (*stories*), pahlawan (*hero*), acara dan upacara keagamaan (*rites and rituals*), dan tanda (*symbols*).

Sejarah, diantaranya adalah sejarah lisan dan cerita, bercerita dan menceritakan kembali sesama anggota, cerita-cerita yang berkaitan dengan drama dan kejadian dalam kehidupan sebuah organisasi. Pahlawan, seseorang diluar perhatian khusus dan siapa yang menyelesaikan sebuah pengakuan dengan bangga, termasuk di dalamnya pendiri dan model-model peran. Acara dan upacara keagamaan, diantaranya adalah upacara dan pertemuan-pertemuan, merencanakan dan secara spontan, bahwa merayakan kesempatan penting dan menyelesaikan kinerja. Tanda, penggunaan secara khusus dari bahasa dan ekspresi non-verbal lain, tema penting berkomunikasi dalam kehidupan organisasi (Djokosantoso 2005).

Gambar 3
Dua bagian budaya organisasi



Bagian dalam dari budaya organisasi adalah budaya inti. Ini sesuai dengan nilai-nilai inti (*core values*) atau asumsi dasar dan keyakinan bahwa bentuk dan petunjuk perilaku orang-orang, dan kontribusi secara kenyataan, pada berbagai aspek gambaran yang benar dari budaya pengamatan. Menjadikan budaya organisasi kuat dengan kecil tapi menaruh bebandari nilai-nilai inti. Perusahaan-perusahaan yang berhasil dalam menjalankan aktivitasnya menekankan tipe nilai nilai inti nilai-nilai pelayanan pelanggan, kinerja yang paling baik, inovasi, tanggungjawab sosial, integritas, keterlibatan pekerja, dan tim kerja.

Budaya Organisasi Islam

Budaya organisasi Islam dapat diartikan sebagai sistem bersama yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, baik yang ada maupun yang sengaja dimunculkan (selama tidak keluar dari prinsip-prinsip Islam) dalam suatu organisasi. Ciri-ciri budaya organisasi Islam yang menurut Hakim (2016), meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut: Pertama, bekerja merupakan salah satu implementasi fungsi manusia sebagai khalifah. Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan oleh manusia, termasuk dirinya sebagai seorang khalifahul fil ard (pemimpin di muka bumi) yang harus mampu mengarahkan perbuatan manusia yang dapat menciptakan kebaikan dan kemaslahatan di muka bumi ini. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah SWT di muka bumi untuk kebaikan dan apapun yang diberikan Allah kepada manusia sebagai sarana untuk mewujudkan fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah).

Kedua, bekerja adalah "ibadah", Berangkat dari fungsinya. Umat Islam, sebagai kalifatul fil ard di muka bumi dan pengemban rahmatan lil 'alamin. Seorang muslim harus bertanggung jawab mengelola isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu, mengelola isi bumi menjadi penting bagi seorang muslim untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja adalah ibadah. Sebagai seorang muslim, bekerja sama berarti mengaktualisasikan salah satu ilmu Allah yang diberikan kepada manusia. Islam menganjurkan dan mendorong proses kerja/produksi mengingat pentingnya posisi produksi dalam menghasilkan sumber kekayaan. Bekerja juga merupakan bagian dari penguatan dan sumber yang memenuhi kebutuhan masyarakat. Allah SWT. bersabda dalam Q.S al Mulk: 15 "Dialah yang menjadikan bumi ini mudah bagimu, Maka berjalanlah ke segala penjuru dan makanlah sebagian dari rizki-Nya. Dan kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."

Ketiga, Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat seorang muslim 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. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Az-Zāriyāt: 19: *“Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian”*. Ini juga terdapat dalam surat al Ma’arij ayat 24-25: *“Dan orang-orang yang dalam hartanya tersedia bagian tertentu “Bagi orang miskin yang meminta dan orang yang tidak mempunyai apa-apa (yang tidak mau meminta)”*. Pemilik dan manajer perusahaan Islami juga menjadikan obyek utama proses produksi sebagai memperbesar sedekah. Tentang obyek ini tidak perlu harus punya arti ekonomi seperti dalam sistem ekonomi pasar bebas. Dalam masyarakat yang percaya bahwa pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memuaskan keinginan Tuhan, dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap perusahaan, seperti meningkatnya permintaan atas produksinya.

Keempat, Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam 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. Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur’an surat Ar-Rahmān: 33: *“Hai Jin dan manusia jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan”*. Beberapa ahli tafsir menafsirkan “kekuatan” dengan akal pikiran.

Kelima, Bekerja penuh keyakinan dan optimistik. Seorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Mulk: 15 *“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeiki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”* Demikian juga firman Allah Swt. Dalam surat al -Hijr ayat 19-20 *“Dan kami telah menjadikan untukmu di bumi keperluan-keperluan hidup, dan (Kami menciptakan pula) mahluk-mahluk yang kamu sekaligus bukan pemberi rezeki kepadanya”*. Juga dalam Hūd ayat 6: *“Dan tidak ada suatu binatang melatapun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam Kitab yang nyata (Lauh mahfuds).”*

Keenam, Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan) bekerja dalam Islam juga mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus (At Tariq 2004). Keduanya tidak dapat dianalisa secara hirarkhis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram jika aktivitas

yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan masyarakat mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas tersebut. Produk-produk atau jasa akibat aktivitas dalam kategori ini hanya memberikan dampak ketidakseimbangan dan kegoncangan bagi aktivitas ekonomi secara umum. Akibatnya, misi rahmatan lil ‘alamiin ekonomi Islam tidak tercapai.

Ketujuh, Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syari’ah) Seorang pekerja muslim menghindari praktek pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu.

Dengan demikian, budaya organisasi Islam merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi. Sehingga dari hal di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung pandangan Islam, yang dimana suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari’ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari’ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.

KESIMPULAN

Studi ini telah mendiskusikan bagaimana internalisasi Islam ke dalam budaya organisasi pada BPR Syariah Adam Kota Bengkulu dapat berlangsung. Peneliti menemukan ternyata internalisasi Islam dalam organisasi dapat terwujud ketika dilakukan secara simultan melalui kebijakan tertulis dan lisan. Internalisasi Islam berlangsung pada dua aspek yaitu dari organisasi untuk nasabah dan dari organisasi untuk karyawan. Nasabah mendapat fasilitas pelayanan umum layaknya bank, hanya saja pada beberapa bagian pelayanan tampak sentuhan Islam. Sementara pada karyawan, prinsip Islam lebih banyak lagi diterapkan, seperti: sholat berjamaah pada waktu Zuhur, pembacaan beberapa hadits setelah sholat, pengajian mingguan di kantor, memperdengarkan ayat al-Qur’an pada Jumat pagi, dan pengajian bulanan yang dilakukan secara bergantian di rumah karyawan. Studi ini telah menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam di bank syariah dapat dikodifikasi dan diimplementasikan ketika organisasi memberikan perhatian khusus padanya. Hal ini sekaligus menolak temuan penelitian-penelitian sebelumnya bahwa ormas Islam tidak serta merta menerapkan prinsip-prinsip Islam.

Studi ini, bagaimanapun, memiliki kelemahan pada bagian pengeumpulan data yang bersifat temporari. Seluruh informan mengetahui bahwa pengumpulan data dimaksudkan untuk kebutuhan penelitian. Sehingga ada kemungkinan terjadi bias data, misalnya informan menyampaikan bagian yang tidak ideal demi menutupi keburukan organisasi. Sehingga penting bagi peneliti di masa depan untuk menggunakan metode partisipatif dimana waktu penelitian lebih diperpanjang. Keterlibatan peneliti dalam jangka waktu yang cukup memungkinkan dapatnya data yang lebih mendalam dan realistis.

DAFTAR BACAAN

- At Tariq, Abdullah Abdul Husein. 2004. *Ekonomi Islam: Prinsip Dasar, Dan Tujuan*. Jakarta: Magistra Insania Press.
- Ayyubi, Salahuddin El, Lukytawati Anggraeni, and Almira Dyah Mahiswari. 2018. "Pengaruh Bank Syariah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia." *Al-Muzara'ah* 5 (2): 88–106. <https://doi.org/10.29244/jam.5.2.88-106>.
- Budiono, Arief. 2017. "Penerapan Prinsip Syariah Pada Lembaga Keuangan Syariah." *Law and Justice* 2 (1): 54–65. <https://doi.org/10.23917/laj.v2i1.4337>.
- Choiriyah, Choiriyah, Saprida Saprida, and Emilia Sari. 2021. "Development of Sharia Banking System In Indonesia." *Mizan: Journal of Islamic Law* 5 (1): 17. <https://doi.org/10.32507/mizan.v5i1.923>.
- Djokosantoso, Moeljono. 2005. *Cultured: Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Intan, Novita. 2021. "BSI: Bank Syariah Tumbuh Positif Di Atas Konvensional." *Republika.co.id*. 2021. <https://www.republika.co.id/berita/r3ubns349/bsi-bank-syariah-tumbuh-positif-di-atas-konvensional#:~:text=PT Bank Syariah Indonesia Tbk mencatat pembiayaan perbankan syariah nasional,42 persen pada September 2021>.
- Ismail, Faisal. 1997. *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis Dan Refleksi Historis*. Yogyakarta: Titian Ilahi Press.
- Karim, Adiwarmanto A. 2003. *Metodologi Studi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R, and A Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Companies.
- Marimin, Agus, and Abdul Haris Romdhoni. 2017. "Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 1 (02): 75–87. <https://doi.org/10.29040/jiei.v1i02.30>.
- Miles, MB, A. Michael Huberman, and Johnny Saldaña. 2018. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. London: Sage.
- Miles, MB, and AM Huberman. 1994. "Miles and Huberman Chapter 2." In *Qualitative Data Analysis*.
- Murdadi, Bambang. 2016. "Menguji Kesyariahan Akad Wadiah Pada Produk Bank Syariah." *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 12 (1).
- Nastiti, Ari Sita, and Agung Ivan Firdaus. 2019. "Menuju Tiga Dekade Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia." *JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)* 4 (2): 89.
- Nata, Abudin. 2003. *Metodologi Studi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pradesyah, Riyan. 2019. "Analisis Perkembangan Akad-Akad Di Bank Syariah." *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam* 1 (1). <https://doi.org/10.30596/aghniya.v1i1.2561>.
- Robbins, S. P., and T Judge. 2009. *Organizational Behavior*. South Africa: Pearson.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership, 3 Rd Edition*. London: John Wiley & Sons, Inc.
- Schermerhorn, John R, Jr. 2008. *Management, Nineth Edition*. London: John Wiley & Sons Inc.
- Yusuf, Mohammad, Reza Nurul Ichsan, and Saparuddin. 2021. "Determinasi Investasi Dan Pasar Modal Syariah." *Jurnal Kajian EKonomi Dan Kebijakan Publik* 6 (1): 397–401. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/1121/1001>.