

URGENSI SUMBER DAYA INSANI DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA ISLAMI

Rudy Haryanto

Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Pamekasan

e-mail: rudyharyanto76@yahoo.co.id

Abstrak: Aktivitas individu dan organisasi merupakan proses manajemen yang dilakukan oleh sumber daya insani, tidak ada aktivitas yang dapat dilakukan tanpa adanya sumber daya insani walaupun perkembangan teknologi yang sangat pesat pada saat ini. Organisasi atau perusahaan menjadikan sumber daya insani sebagai unsur utama dalam sumber daya yang ada di organisasi atau perusahaan. Sumber daya insani merupakan segenap kemampuan manusia yang holistik dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan personal dan organisasi sesuai dengan syariat Islam. Sehingga dengan dilakukannya aktivitas manajemen dalam unsur sumber daya insani maka setiap manusia atau karyawan akan menjalankan tugas dan fungsinya dengan amah. Dengan adanya sumber daya insani yang handal maka pengelolaan organisasi atau perusahaan berlangsung secara efisien dan efektif, dan pada akhirnya tujuan tercapai. Manajemen organisasi atau perusahaan berbasis sumber daya insani ini, menjadikan spritualitas sebagai unsur utama dan tidak terpisahkan dari budaya kerja dan kinerja dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Aktivitas sumber daya insani akan mencapai tujuan yang dapat mengembangkan diri individu secara personal dan keseluruhan. Sikap atau mental spiritual atau muraqabatullah dalam sumber daya insani akan memberikan dampak yang dahsyat bagi kinerja para karyawan dan tentu juga bagi kapasitas organisasi atau perusahaan yang berdaya guna dan berdaya saing tinggi.

Kata kunci: sumber daya insani, budaya kerja, Islami.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

Abstract: *Individual and organizational activity is a management process undertaken by human resources, no activity can be undertaken without human resources despite the rapid development of tenure at the present time. Organizations or companies make human resources as the primary element in existing resources in the organization or company. Human resources are all holistic human capabilities and capable of using these capabilities to achieve personal and organizational goals in accordance with Islamic Shari'a. So with the conduct of management activities in the element of human resources then every human or employee will perform its duties and functions with amah. With the existence of reliable human resources, the management of the organization or company takes place efficiently and effectively, and ultimately the goal is achieved. Organizational management or human resource based company, making spirituality as the main element and inseparable from the work culture and performance in the organization or Companies to achieve goals. The activity of human resources will achieve the goal that can develop the individual self in person and whole. Attitudes or mental spiritual or muraqabatullah in human resources will have a tremendous impact on the performance of employees and of course also for the capsity of organizations or companies that are efficient and highly competitive.*

Keywords: *insani resources, work culture, Islami.*

Pendahuluan

Manusia dan manajemen merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manajemen yang timbul sekitar awal abad ke-20 sejatinya telah dirintis sejak Revolusi Industri di Inggris. Revolusi Industri sendiri merupakan gerakan yang menuntut perubahan-perubahan radikal dalam pengelolaan organisasi yang terspesialisasi. Hal ini dilatarbelakngi kondisi masyarakat sudah semakin maju disamping kebutuhan mereka

Rudy Haryanto

semakin kompleks. Tantangan semakin kompleksnya tuntutan kebutuhan manusia tersebut bisa di atasi dengan di laksakannya aktivitas manajemen dalam segala bidang dan tipe kehidupan manusia baik secara individual maupun kolektivitas dalam organisasi atau perusahaan. Aktivitas manajemen dilakukan dimana orang-orang berserikat dan saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, di antaranya Follet yang mengartikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.¹ Menurut Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²

Dari dua definisi yang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Selain itu, dalam

¹Dikutip dalam Wijayanti, Irine Diana Sari., *Manajemen*. Editor: Ari Setiawan. Yogyakarta: Mitra Cendikia, 2008 1.

²Ibid. 2.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

manajemen sendiri terdiri dari berbagai unsur, yakni: *man, money, method, machine, market, material* dan *information*.³

Man atau sumber daya manusia (SDM) adalah unsur manajemen yang berarti individu sebagai sumber daya (tenaga kerja) yang saling bekerjasama secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan atau organisasi. Istilah individu atau manusia dalam sumberdaya manusia di Islam dikenal dengan insani. Untuk itu “Sumber daya insani” adalah manajemen sumber daya manusia dalam Islam yang didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia (bukan mesin) dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Adapun manajemen sumber daya berbasis insani (SDI), menjadikan spritualitas sebagai unsur vital dan tidak terpisahkan dari tempat kerja.

Mengelola SDI dalam organisasi sangatlah penting. Dimana SDI sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. SDI dalam suatu organisasi merupakan penentu yang

³*Man* : Sumberdaya manusia, yang dalam Islam disebut dengan “*Sumber Daya Insani*” merupakan unsur dalam manajemen yang berupa individu dengan segalan keyakinanya/keimanannya, pengetahuannya, sikapnya dan keterampilan yang di miliknya untuk mencapai tujuan organisasi aau perusahaan; *Money* : Merupakan unsur dalam manajemen yang berupa uangyangdiperlukan perusahaan organiasai atau untukmencapaitujuan; *Method* : Merupakan unsur dalam manajemen yang berupa cara atau sistemyangdiperlukan perusahaan organiasai atau untukmencapaitujuan; *Machine* : Merupakan unsur dalam manajemen yang berupamesin atau alat yangdiperlukan perusahaan organiasai atau untukmencapaitujuan; *Market* : Merupakan unsur dalam manajemen yang berupa bahan-bahan atau bahan bakuyangdiperlukan perusahaan organiasai atau untukmencapaitujuan; *Material* : Merupakan unsur dalam manajemen yang berupa pasaran atau tempat yangdiperlukan perusahaan organiasai atau untukmenjual atau memasarkan hasil produksinya; *nformation* : Merupakan unsur dalam manajemen yang berupa hal-hal yang perlukan untuk dapat membantu perusahaan organiasai atau untukmencapaitujuan.

Rudy Haryanto

sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap pekerjaan. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas SDI yang ada. Kualitas SDI banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan personal.

Karakteristik SDI dalam perusahaan berbasis dan berorientasikan pada spiritual sesuai kodrat manusia sebagai makhluk beragama. Karakteristik tersebut meliputi pembangunan diri (*self*) individu yang integral. Dan yang kedua berupa penguatan perusahaan atau institusi sehingga berdaya saing tinggi. Semakin diyakini keterlibatan *self* yang menyeluruh di tempat kerja membawa dampak besar bagi kinerja individu. Terbentuknya *self* management dan persolan responsibility pada level individu pegawai adalah dua dari sekian dampak spiritualitas manajemen yang terkait dengan peningkatan kinerja. Jika tercipta sinergi dari interaksi individu-individu semacam itu, pengaruhnya akan besar terhadap kinerja sebuah organisasi. Jadi sikap atau mental yang spiritual atau *muraqabatullah* akan memberikan dampak yang dahsyat bagi kinerja para karyawan dan tentu saja bagi organisasi atau perusahaan.

Sumber Daya Insani Sebagai Modal Dasar Dalam Berorganisasi

Perkembangan suatu organisasi ataupun lembaga membutuhkan suatu dorongan dari sumber daya, baik itu sumber daya alam ataupun insani. SDI sangat dibutuhkan dalam suatu lembaga untuk meningkatkan kualitas kelembagaan yang sedang didirikan.

Bagi Islam setiap manusia adalah khalifah pemegang amanah di muka bumi. Sumber daya manusia dan SDI sebenarnya memiliki arti yang sama, hanya untuk mengingatkan bahwa dalam Islam dikenal dengan insan kamil. Insan kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan, dan kebijaksanaan.⁴ SDI yang merupakan manusia pemegang amanah dalam suatu pekerjaan, baik dalam suatu lembaga ataupun organisasi, selain untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai suatu laba, tetapi juga mengantarkan menuju derajat insan kamil yang diridhoi oleh Allah SWT. Pengelolaan SDI dengan prinsip Islam, maka lembaga tersebut akan dapat melaksanakan amanah Allah SWT dengan baik. Lebih jauh, manajemen SDI merupakan suatu pengakuan betapa pentingnya SDI atau tenaga kerja dalam organisasi dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan. Sebab, SDI merupakan sumber daya utama yang di amanahkan oleh Allah SWT untuk mengembangkan suatu lembaga dengan cara yang telah diridhoi-Nya.

Dengan demikian, suatu organisasi diharapkan dapat memperoleh *intellectual capital* yang kuat dalam mengantisipasi persaingan masa

⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 5.

Rudy Haryanto

depan melalui sumber daya manusianya yang berladaskan syariat Islam yang unggul, kreatif, dan memiliki visi serta misi jauh ke depannya untuk masa mendatang.

Kompetensi Sumber Daya Insani

Mendapatkan suatu kinerja yang baik dalam koperasi ataupun lembaga juga membutuhkan SDI yang kompetensi dalam segala bidang, sehingga akan mampu menjalankan pekerjaan yang dibidangnya dengan baik. Manajemen SDI yang berbasis kompetensi saat ini diakui sebagai salah satu cara efektif untuk mengelola bakat. Sebab, dalam mengelola sebuah lembaga dibutuhkan suatu kecerdasan seperti yang dimiliki oleh Rasulullah SAW, yakni *fathonah* (orang yang cerdas). Kecerdasan akan membuat suatu pekerja mudah menyerap hal-hal yang baru dalam suatu pekerjaannya dan tanpa suatu kecerdasan ataupun kemampuan suatu lembaga akan sulit menghasilkan suatu inovasi yang baru.

Kompetensi oleh Spencer and Spencer didefinisikan sebagai karakteristik utama yang dimiliki seseorang, yang menyebabkan ia mampu berkinerja efektif atau unggul dalam sebuah pekerjaan.⁵ Sedangkan, kompetensi dalam Marwansyah disebut sebagai suatu karakteristik yang mendasari kepribadian seseorang yang menyebabkan saling berkaitan dengan kriteria-keperilakuan efektif dan atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

⁵ Spencer and Spencer (1993:9) dalam Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung:Alfabeta,2012), 35.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

Kompetensi memiliki lima karakteristik, yaitu: 1) pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki adalah bidang spesifik atau segala sesuatu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang; 2) keterampilan, kemampuan dalam mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu atau kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan; 3) motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan; 4) sifat (*traits*), karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi; 5) konsep diri (*self concept*). Sikap, nilai-nilai, citra diri seseorang.⁶

Jadi, seseorang yang memiliki kompetensi akan bekerja dengan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat bekerja dengan mudah, cepat, intuitif dan dengan suatu pengalamannya dia bisa meminimalisir kesalahan dalam suatu bidang kinerja yang digelutinya.

Kompetensi yang harus dimiliki seorang pegawai ataupun pengurus koperasi yaitu:⁷ 1) kompetensi memimpin (*influence*). Suatu kemampuan individu untuk mengidentifikasi pengambilan keputusan yang sebenarnya dan dapat mempengaruhi atau meyakinkan orang lain berkesan dengan tujuan mendapat dukungan orang lain; 2) kompetensi berfikir (*cognitiv*). Kompetensi ini berfungsi agar kerja individu berdasarkan pemahaman situasi, aktivitas, masalah, peluang dan dalam kerangka pengetahuan dan keahlian. Seperti halnya mampu dalam bidang teknologinya untuk menguasai microsoft word dan excel, karena hampir

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RAAGRAINDO PERSADA, 2013), 325.

⁷ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*, 26.

Rudy Haryanto

semua industri kini menggunakan komputer dan juga dapat belajar software yang lain sesuai dengan bidang yang akan kamu kerjakan; 3) kompetensi kepribadian yang efektif (*personal effectiveness*). Kemampuan untuk menjaga emosi dan mencegah tindakan negatif ketika terdesak dengan situasi yang tidak diinginkan. 4) kompetensi melayani (*helping and human service*). Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk memahami keperluan orang lain dan kemudian mengerjakan sesuatu untuk membantu dan menolong orang lain.

Selain kemampuan yang telah disebutkan terdapat beberapa pengetahuan yang harus dipahami oleh SDI disuatu lembaga keuangan juga harus memahami pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalannya, pengetahuan tentang produk atau jasa yang ditawarkan, pengetahuan tentang pelanggan dan pendekatan kepada pelanggan.⁸

SDI untuk mencapai segala bidang kompetensi, maka koperasi tersebut tetap harus memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap SDInya, untuk lebih mencapai tingkat pengetahuan SDI. Sebab, kesesuaian bidang kerja dengan keahlian akademiknya adalah faktor pertama yang menentukan, apakah seseorang itu dapat bekerja dengan baik, maka pelatihan dan pendidikan diperlukan.

Pendidikan diartikan sebagai proses pembelajaran bagi individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai objek-objek tertentu dan spesifik. Oleh karena itu, untuk suatu tingkat

⁸ Tatik Suryani. Et.al, *Manajemen Koperasi Teknik Penyusunan Laporan Keuangan, Pelayanan Prima dan Pengelolaan SDM* (Yogyakarta:GRAHA ILMU, 2008), 45.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

lembaga juga membutuhkan pelatihan dan pendidikan bagi SDM-nya. Salah satu cara untuk mendapatkan pendidikan yaitu dengan pelatihan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan yang diberikan kepada SDI untuk meningkatkan prestasi kerja, lebih kepada pegawai atau pengurus yang akan mengoperasikan sistem pemasaran, sebab dalam pemasaran produk dibutuhkannya pengetahuan tentang apa yang akan di pasarkan pada masyarakat.

Tujuan dari pelatihan SDI ini untuk pembentukan karakter yang Islam, pelatihan yang akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang sangat diutamakan dalam al-Qur'an sehingga ayat yang turun pertama kali adalah perintah untuk membaca (*Iqra'*). Sebab, dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya sehingga dapatlah ditafsirkan bahwa umat Islam ditafsir untuk menjadi profesional.

Pelatihan ini dapat menjadi media wahana untuk melakukan nilai-nilai strategis organisasi, dan kompetensi inti yang berfungsi: Pertama, pelatihan merupakan upaya menyelaraskan antara kompetensi individu dengan strategi organisasi ataupun kompetensi organisasi. Kedua, pelatihan dapat berfungsi sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi.⁹

Pelatihan bisa dilakukan di tempat kerja atau di tempat yang dinyatakan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan yang diberikan kepada

⁹ Sudarmanto, *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), 226.

Rudy Haryanto

pegawai dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur. Bahkan, semakin majunya teknologi yang diperkenalkan kepada suatu organisasi ataupun lembaga dengan laju yang semakin cepat, sumber daya manusia tetap merupakan teknologi informasi yang sangat kuat dibutuhkan. Untuk itulah, suatu organisasi ataupun lembaga harus memperkerjakan karyawan yang kompeten dan bermotivasi.

Budaya Berasal dari bahasa Sansekerta, *Budhayah*, sebagai bentuk jamak dari kata *budhi* yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, dan sikap mental. Budi daya yaitu mengelola atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai, kreatifitas dan hasil karyanya.

Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi kelompok manusia dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut “nilai” yang berlaku. Nilai adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia. Slocum dalam West mendefinikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan, budaya memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan membantu memotivasi pegawai untuk antusias akan tugasnya.

Budaya Kerja Islami

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara kerjanya yang mengakibatkan berbeda pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi, misalnya nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang dapat memengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya, seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa “akhir” atau “terus-menerus”. Biech menyatakan bahwa semuanya mempunyai arti proses yang panjang yang terus-menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sejalan dengan prinsip pedoman yang diakui. Pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.¹⁰ Budaya kerja Islami adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memakai nilai-nilai syariah Islam.¹¹

¹⁰ Eko Supriyanto, *Budaya Kerja Perbankan*, 90-91.

¹¹ Muhammad Zama' Syari, “Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KJKS Wilayah Kabupaten Pati”, 21.

Rudy Haryanto

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal, yang berhubungan dengan persatuan dan keutuhan organisasi. Pembentukan budaya diawali oleh pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk. Robbins menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan yang ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinanya. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh criteria yang digunakan dalam memperkerjakan pegawai. Tindakan pimpinan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak baik. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai pada proses seleksi.

Nilai-nilai tersebut secara perlahan, dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan, meskipun perubahan budaya kerja memakai waktu lama dan mahal. Satuan kerja atau organisasi akan mampu mencapai sukses tertinggi apabila memiliki:¹²

- 1) Sasaran-sasaran dan target-target;
- 2) Keteguhan tetapi sekaligus fleksibel;
- 3) Budaya kerja yang dihayati secara fanatik;
- 4) Daya inovasi yang kreatif;
- 5) Sistem pembangunan sumber daya manusia dari dalam;
- 6) Orientasi mutu pada kesempurnaan;
- 7) Kemampuan untuk terus-menerus belajar dan berubah secara damai.

¹² Eko Supriyanto, *Budaya Kerja Perbankan*, 91-92.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi berarti akal, berhati dan berbenda. Daya berarti daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, serta mempunyai standard atau norma-norma ahli masyarakat untuk berpikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Pencapaian dan perwujudan sikap sangat penting bagi setiap orang yang mempunyai tenaga penggerak, tenaga ahli yang bertambah maju, dan mampu bersaing dalam dunia modern.

Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif atau positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal itu merupakan bagian dari ajaran Islam.¹³

Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari *Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq*.¹⁴ Hal inilah yang juga diterapkan di BMT Nuansa Umat Cabang Utama Gapura Sumenep. 1) *Siddiq*, berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan

¹³ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 64-65.

¹⁴ Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 36.

Rudy Haryanto

berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *siddiq* dan menciptakan lingkungan yang *Siddiq*.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar (At-Taubah : 119).*¹⁵

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu (baik pada diri, orang lain, perusahaan maupun mitra kerja). 2) *Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Istiqomah* dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. *Istiqomah* merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus seperti, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik sebaliknya, keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi secara nyata. Orang maupun lembaga yang *istiqomah* dalam

¹⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit Jumanatul Ali-Art, 2005), 207.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada. 3) *Fathonah*, berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

Artinya: Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan" (Yusuf : 55).¹⁶

4) *Amanah*, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat *amanah* harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْتُوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

¹⁶ Ibid, 243.

Rudy Haryanto

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat (QS. An-Nisa' : 58).*¹⁷

5) *Tabligh*, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. *Tablig* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Di samping sifat-sifat yang di bahas di atas, *Corporate Culture* dari institusi syari'ah juga harus mencerminkan nilai-nilai islam, misalnya dalam cara melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan sholat berjema'ah. Do'a diawal dan diakhir bekerja, dan sebagainya.

Budaya Kerja Dalam Membentuk Kinerja Karyawan

Pengembangan budaya kerja akan memberikan manfaat, baik untuk pegawai itu sendiri maupun untuk lingkungan kerja dimana pegawai tersebut berada. Manfaat budaya kerja bagi pegawai, antara lain memberi kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan bertanggungjawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah. Manfaat tersebut sebagai berikut : 1) Pelaksanaan budaya kerja mempunyai arti yang

¹⁷ Ibid, 88.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

sangat penting karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh, antara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal), mengurangi laporan berupa data – data dan informasi yang salah dan palsu. Manfaat lain dari budaya kerja, seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin yang meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan yang berkurang, tingkat absensi turun, adanya keinginan belajar terus, keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain – lain. 2) Kepmenpan No.39 tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya kerja, terdapat manfaat budaya kerja bagi instansi, yaitu:¹⁸ a) Meningkatkan kerja sama antar individu, antar kelompok, dan antar unit kerja; b) Meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerjasama yang baik antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja; c) Mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan, dan dinamika yang terjadi dalam organisasi; d) Memperlancar komunikasi dan hubungan kerja; e) Menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif; f) Mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural; g) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreatifitas pegawai. 3)

¹⁸ Charri Pujiani, *Analisis Budaya Kerja PT. Bank Mandiri Kanwil X Makassar* (Skripsi, Universitas Hasanuddin Maksar, 2014), 55.

Rudy Haryanto

Selanjutnya oleh Roland E. Wolseley dan Laurance R. Campbell dalam bukunya *Ekplorasi Jurnalistik* menyatakan bahwa:¹⁹ a) Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan – gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan apa yang ada padanya dengan keinsyafan dan daya imajinasi seteliti mungkin dan seobyektif mungkin; b) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, dibangkitkan oleh pemikiran yang kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan; c) Orang yang terdidik melalui kelompok budaya kerja berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spiritual maupun standar-standar etika yang fundamental untuk menyetarakan kepribadian dan moral karakternya; d) Orang yang terdidik dalam kelompok budaya kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajibannya dalam bidangnya, demikian pula dalam hal berproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya; e) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial, politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada; f) Orang yang terlatih dalam kelompok

¹⁹ Ibid, 56.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

budaya kerja akan berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya, penuh tanggung jawab sebagai manusia merdeka dengan mengisi kemerdekaannya, serta memberi tempat secara berdampingan kepada oposisi yang bereaksi dengan yang memegang kekuasaan sebaik mungkin; g) Mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja; h) Meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan; i) Menjamin hasil kerja berkualitas; j) Memperkuat jaringan kerja (*networking*); k) Menjamin keterbukaan (*accountable*); l) Membangun kebersamaan.

Kinerja SDI merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto adalah “perbandingan hasil yang dicapai serta tenaga kerja persatuan waktu.” Fustino cardosa Gomes menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Definisi kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah “hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai

Rudy Haryanto

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰ Amstrong dan Baron menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan perannya memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja itu tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²¹ Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Muchdarsyah Sinungan menegaskan bahwa “ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan social yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang yang harmonis. Kinerja produktif pada akhirnya tumbuh inovasi cara kerja. Lima aspek organisasi yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif yaitu: desain budaya, lingkungan, manajemen mutu, dan kepemimpinan organisasi. Penilaian dan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dalam menentukan tingkat produktivitas seseorang. Penilaian kinerja (*job assessment*) adalah bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang manitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), 9.

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 7.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

secara obyektif sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran, sedangkan pengukuran kinerja lebih menitikberatkan pada upaya untuk melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana atau standart yang sudah ditetapkan sebelumnya maka dapat diketahui kadar atau tingkat ketercapaiaannya, untuk kemudian dijadikan *feedback* ataupun *feedfoward*.²² Ketika seseorang karyawan mampu menunjukkan hasil yang sesuai atau melebihi target berarti karyawan tersebut memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, sedangkan jika dibawah standar yang tentunya telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan, maka produktivitas karyawan tersebut dinilai rendah.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya manajemen kinerja yang diinginkan dapat berjalan sesuai perencanaan dan sasaran yang diinginkan saat perencanaan dapat tercapai. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen Kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.²³

Karyawan atau tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja. Sedangkan pengertian karyawan atau tenaga kerja yang dimuat dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa tenaga kerja adalah orang yang

²² TjutjubYuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu penelitian* (Bandung: Alfabeta,2011), 162.

²³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 7.

Rudy Haryanto

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun bersama.

Berdasarkan pendekatan angkatan kerja yang diperkenalkan oleh, penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja dengan usia 15 tahun, yang dibedakan menjadi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, yaitu: 1) Angkatan kerja atau *labour force* adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja, dan yang mencari pekerjaan, yang terdiri dari pekerja yaitu orang yang mempunyai pekerjaan dan penganggur yaitu orang yang tidak mempunyai pekerjaan. 2) Bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia yang bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang yang terdiri atas golongan bersekolah, golongan orang yang mengurus rumah tangga, dan golongan bersekolah, golongan orang yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan tetapi bukan imbalan langsung atas jasa kerjanya.²⁴

Kinerja Islami kinerja ataupun hasil kerja akan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan untuk dunia dan akhirat sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang artinya: *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang*

²⁴ Sedarmayanti, *manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen negeri sipil*, 1.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS.At-Taubah: 105)²⁵ Islam sangat menghargai pekerjaan, namun tidak semata-mata hanya bekerja saja, terlebih dari itu yakni mengutamakan unsur kejujuran.

Strategi manajemen kinerja bertujuan untuk memberikan alat dimana hasil yang lebih baik dapat diperoleh dari organisasi, tim dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan yang disepakati, standart dan kebutuhan yang direncanakan. Manajemen kinerja memiliki manfaat, antara lain: 1) Perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan organisasi, tim dan individu; 2) Pengembangan karyawan, hal ini membicarakan kompetensi dasar organisasi dan kemampuan individu serta tim; 3) Pemuasan akan kebutuhan dan harapan dari semua *stakeholder* organisasi-pemilik, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat umum; 4) Komunikasi dan keterlibatan, hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim dimana suatu dialog yang berkelanjutan antara manajer dan anggota tim terjadi untuk menetapkan harapan dan berbagi informasi mengenai misi, nilai, dan sasaran; 5) Memastikan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja, hal ini dapat mengurangi jumlah pengawasan; 6) Memungkinkan mengenali masalah-masalah bila terjadi dalam organisasi sehingga dapat diperbaiki lebih awal; 7) Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.²⁶

²⁵ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, 204.

²⁶ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 185-186.

Rudy Haryanto

Proses manajemen kinerja diranacang untuk mencapai satu (atau lebih) dari tiga tujuan utama berikut: 1) Mendorong pencapaian hasil kerja, manajemen kinerja memacu peningkatan hasil bisnis melalui penyelarasan tujuan, ukuran, dan berbagi informasi kinerja individu, tim dan perusahaan; 2) Meningkatkan kapabilitas organisasi dan individu dengan memahami peran, kompetensi dan menyampaikan umpan balik yang terstruktur serta melaksanakan pembinaan dan mentoring; 3) Menetapkan konsekuensi terhadap tingkat kinerja dalam membuat keputusan dalam memberikan imbalan (*reward*).²⁷

Kinerja memiliki beberapa unsur yang dapat menjadi kriteria dalam penilaian terhadap suatu hasil kerja karyawan. Uraian terhadap unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan adalah:²⁸ 1) Kesetiaan, kesetiaan yang dimaksudkan merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud yaitu sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi; 2) Prestasi kerja. Prestasi kerja adalah kinerja yang

²⁷ Ibid, 195-196.

²⁸ Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, 235-236.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pekerjaan seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan; 3) Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya; 4) Ketaatan. Ketaatan yaitu kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis; 5) Kejujuran, kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya; 6) Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya; 7) Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa mengganggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya; 8) Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang

Rudy Haryanto

dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat diserahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hirarki dalam perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya agar dapat bertahan, berkembang serta memiliki kepercayaan yang tinggi dari pihak luar perusahaan. Demi meningkatkan produktivitas karyawan, maka sering dilakukan pembenahan dan peningkatan SDI dari karyawan. Namun seringkali kegiatan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan tidak mencapai hal yang diharapkan yaitu tercapainya tujuan dari organisasi perusahaan tersebut seperti peningkatan produktivitas kerja karyawan. Meskipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi perusahaan apabila mereka masih berada dalam belenggu budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif. Karyawan akan larut dalam budaya organisasi perusahaan yang tidak mendukung terhadap tujuan organisasi perusahaan yaitu melenceng dari nilai-nilai organisasi perusahaan.

Produktivitas karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*) yang dimilikinya. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen seperti *planning, organizing, leading, controlling*; akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Faktor tersebut adalah budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*). Budaya organisasi perusahaan dapat membantu penerapan manajemen dengan baik.

Budaya perusahaan secara realistis mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi perusahaan dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi perusahaan tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi perusahaan. Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengaruh pemanfaatan budaya perusahaan adalah salah satu solusi dalam menghadapi tantangan yang kian kompleks. Bila budaya organisasi telah disepakati sebagai sebuah strategi perusahaan maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja.

Dengan adanya pemberdayaan budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu sukses perusahaan. Sehingga budaya organisasi memiliki dampak

Rudy Haryanto

yang berarti terhadap kinerja karyawan yang menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan. Sedangkan kinerja merupakan peranan yang sangat penting, karena tanpanya organisasi hanya merupakan sekumpulan aktivitas tanpa tujuan atau control tertentu. Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang penting sama-sama dimiliki oleh para anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi.

Penutup

SDI adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap aktivitas organisasi atau perusahaan berdasarkan nilai-nilai Islam dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Peningkatan kualitas SDI harus terus dilakukan, karena meskipun suatu organisasi atau perusahaan tidak mempunyai keunggulan komparatif yang baik, namun mempunyai keunggulan sumberdaya insani yang kompetitif. Maka organisasi atau perusahaan tersebut bisa lebih bersaing, berdaya guna dan bedaya saing. Pendekatan manajemen dalam SDI yaitu dilakukan dengan pendekatan spiritualitas, yakni menempatkan individu bagian dari organisasi atau perusahaan merupakan makhluk yang holistik dan beragama.

Budaya kerja Islami merujuk kesesuaian dengan sifat-sifat Nabi Muhammad SAW yang meliputi : shiddiq, amanah, fathonah, dan tabligh. Penerapan sifat-sifat nabi tersebut dalam organisasi atau perusahaan disempurnakan dengan sifat istiqomah. Empat sifat Nabi SAW dalam

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

perspektif Islam dapat menjadi kunci sukses dalam mengelola organisasi atau perusahaan, agar mendapat menyerap nilai-nilai moral yang tinggi. Dalam dunia bisnis implementasi sifat-sifat ini dapat memberikan perubahan, baik pada individu yang terikat dalam organisasi maupun perusahaan. Hal ini berlaku juga apabila sifat-sifat ini diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari dalam bentuk manajemen SDI.

Daftar Pustaka :

- Alma, Buchari. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: IKAPI, 2014.
- Amin Al Hasan, Fahadil. *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global* 03. (Januari, 2016).
- Assauri, Sofjan. *Manajemen pemasaran Dasar, Konsep & Strategi*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: CV Penerbit Jumanatul Ali-Art, 2005.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. Jakarta: gema insani press, cet ke I, 2003.
- Hafidhuddin, Didin. *Islam Aplikatif*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003
- Isa, Muhammad. *Pengelolaan Sumber Daya Insani Dalam Memasarkan Produk Dan Jasa Lembaga Keuangan Syariah* Vol. 02 No. 2 (Desember 2016)
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.

Rudy Haryanto

- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. *Manajemen pemasaran*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* Bandung: Alfabeta, 2012.
- Muhammad, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Nashar, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Surabaya: Pena Salsabila, 2014.
- Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009.
- Sutanto, Herry dan Khaerul Umam. *Manajemen Pemasaran Bank Syariah* Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: PT. Bumi Akasara 2002.
- Supriyanto Eko, *Budaya Kerja Perbankan*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2006.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*, Bandung: PT. refika aditama, 2014.
- Wahjono, Sentot Imam. *Manajemen Pemasaran Bank*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Wijayanti, Irine Diana Sari,. *Manajemen*. Editor: Ari

Setiawan. Yogyakarta: Mitra Cendikia, 2008

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,*

Aplikasi Dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta, 2011.

Yuniarsih Tjutjub dan Suwatno, *Manajemen Sumber daya Manusia Teori,*

Aplikasi, dan Isu penelitian, Bandung: Alfabeta, 2011.