

**IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI ISLAMI PADA PT
BANK MUAMALAT INDONESIA TBK CABANG MALANG**

SKRIPSI



Oleh

NIA APRILIA DEVI

NIM : 14540065

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI ISLAMI PADA PT BANK MUAMALAT INDONESIA TBK CABANG MALANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

NIA APRILIA DEVI

NIM : 14540065

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI ISLAMI PADA PT BANK MUAMALAT INDONESIA TBK CABANG MALANG

SKRIPSI

Oleh:

NIA APRILIA DEVI
NIM: 14540065

Telah Disetujui, 29 Agustus 2019
Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D
NIP 19751109 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI ISLAMIS PADA PT BANK MUAMALAT INDONESIA TBK CABANG MALANG

SKRIPSI

Oleh:

NIA APRILIA DEVI
NIM: 14540065

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 19 September 2019

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|---|---|---|
| 1. Ketua Penguji
Rini Safitri, SE., MM
NIDT 1993032820180201 2 193 | : | () |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP 19750906 200604 1 001 | : | () |
| 3. Penguji Utama
Yayuk Sri Rahayu, SE., MM
NIP. 19770826 200801 2 011 | : | () |



Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D
NIP 19751109 199903 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nia Aprilia Devi
 NIM : 14540065
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/S1 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa “SKRIPSI” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

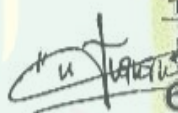
IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI ISLAMIS PADA PT BANK MUAMALAT INDONESIA TBK CABANG MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 01 September 2019

Hormat saya



Nia Aprilia Devi
 NIM : 14540065



PERSEMBAHAN

Penulis dengan bangganya mempersembahkan penelitian ini kepada :

1. Bapak Ali Mahfud dan Ibu Srianah yang selalu memberikan cinta kasih sayangnya yang tiada terhingga, motivasi dan dukungan moral, materiil, dan do'a untukku yang tidak ada putusnya dari kecil hingga saat ini. Semoga Allah selalu memberikan perlindungan, sehat *wal – 'aafiyat*, dan umur yang panjang. Serta Adik-adik dan keluarga besarku yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.
2. Mas Nurus Shobah yang selalu memberi semangat, motivasi dan dukungan yang tak ternilai, semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya.
3. Bapak Dr. Siswanto, SE., M. Si Yang telah membimbing penulis sehingga terselesaikan rangkaian proses skripsi ini dan semua dewan dosen UIN MALIKI Malang yang telah memberikan pengajaran dalam penulisan skripsi dengan setiap jiwa yang dengan ilmunya penulis menjadi mengerti.

HALAMAN MOTTO

**“Sebaik-baik Manusia Adalah yang Bermanfaat Untuk Orang
Lain”**

“Tidak ada yang tidak mungkin selama ada usaha”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Implementasi Budaya Organisasi Islami pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang”.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Eko Suprayitno, S.E., M.Si., P.hD Selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Siswanto, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Perbankan Syariah (S1) yang telah memberikan banyak wawasan, support, masukan, kritik dan saran kepada penulis.
6. Kepada bapak Moch. Syafiudin Nuha selaku Sekretaris dan *Brand Sales Support* Bank Muamalat Cabang Malang yang telah menerima, mengizinkan dan membantu penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
7. Kepada Ayahanda Ali Mahfudz dan Ibunda Srianah yang cintanya, doanya, dukungannya, dan kasih sayangnya menjadi nafas dari setiap

detik pengerjaan skripsi ini. Hanya Allah yang mampu membalas jasamu.

8. Kepada orang terkasih Mas Nurush Shobah, S. Kom yang selalu ada untuk penulis, serta motivasi dan dukungannya yang tak kenal lelah.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Perbankan Syariah (S1) yang telah memberikan banyak wawasan, support, masukan, kritik dan saran kepada penulis.
10. Kepada bapak Moch. Syafiudin Nuha selaku Sekretaris dan *Brand Sales Support* Bank Muamalat Cabang Malang yang telah menerima, mengizinkan dan membantu penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
11. Kepada Ayahanda Ali Mahfudz dan Ibunda Srianah yang cintanya, doanya, dukungannya, dan kasih sayangnya menjadi nafas dari setiap detik pengerjaan skripsi ini. Hanya Allah yang mampu membalas jasamu.
12. Teman teman Perbankan Syariah (S1) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang turut membantu memberikan khazanah keilmuan serta khazanah kebahagiaan dalam menjalani aktifitas perkuliahan.
13. Teman-teman IMJ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang dari sini saya belajar arti kebersamaan dan perjuangan dan telah menjadi keluarga baru di tanah rantau ini.
14. Teman-teman Kamar ex 35 dan kamar KB4 yang tidak di sebutkan satu-persatu
15. Orang-orang yang selalu mendoakan, mendukung dan memberikan arti lebih.
16. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan

ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

Malang, 17 Agustus 2019

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teoritis	24
2.2.1 Budaya Organisasi Islami	24
2.2.2 Ciri-ciri Budaya Organisasi Islami	30
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi Islami	43
2.3 Kerangka Berfikir	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	48
3.2 Lokasi Penelitian	48
3.3 Subyek Penelitian	49
3.4 Data dan Jenis Data	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Analisis Data	52
3.7 Uji Keabsahan Data	54
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	55
4.1 Paparan Data	55
4.1.1 Profil Bank Muamalat Indonesia	55
4.1.2 Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia	58
4.1.3 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang	58
4.1.4 Produk Bank Muamalat Indonesia	59
4.1.5 Wawancara Informan	62
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	79
4.2.1 Nilai	80

1) Nilai Aqidah.....	80
2) Nilai Ibadah.....	83
3) Nilai Akhlak.....	86
4.2.2 Pemikiran.....	96
4.2.3	
Simbol.....	
.....	97
BAB V PENUTUP.....	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan Penelitian.....	22
Tabel 3.3 Narasumber Penelitian	49
Tabel 4.1 Reduksi Data	72



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Berfikir.....	47
Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia	59
Gambar 4.2.3.1 Logo Bank Muamalat.....	97
Gambar 4.2.3.5 Baju Seragam	99



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Wawancara Narasumber 1
- Lampiran 2 Hasil Wawancara Narasumber 2
- Lampiran 3 Hasil Wawancara Narasumber 3
- Lampiran 4 Hasil Wawancara Narasumber 4
- Lampiran 5 Hasil Wawancara Narasumber 5
- Lampiran 6 Hasil Wawancara Narasumber 6
- Lampiran 7 Hasil Wawancara Narasumber 7
- Lampiran 8 Dokumentasi Hasil Wawancara
- Lampiran 9 Biodata Peneliti
- Lampiran 10 Surat Keterangan Bebas Plagiasi
- Lampiran 11 Rekapitulasi Bimbingan

ABSTRAK

Nia Aprilia Devi. 2019. SKRIPSI. Judul: **“Implementasi Budaya Organisasi Islami Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Malang”**

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Budaya organisasi islami, implementasi, nilai

Penerapan budaya islami penting sekali bagi perusahaan, mengingat saat ini begitu banyak perusahaan yang mendominasi sumber daya manusia. Beberapa perusahaan memanfaatkan karyawan secara berlebihan tanpa memperhatikan kebutuhan karyawannya, hal ini karena perusahaan belum menerapkan aturan dan budaya islami yang bisa memberikan motivasi spiritual kepada karyawan. Budaya organisasi akan menjadi sangat sempurna jika dipadu dengan agama yang bersumber pada Al-quran dan As-sunnah, seperti yang telah dicontohkan dan diaplikasikan Nabi Muhammad. Dalam hal ini, umat Islam diharapkan mampu mengaplikasikan ajaran-ajaran agama dan mengimplementasikan nilai-nilainya dalam kehidupan sosial maupun dalam bekerja. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui implementasi budaya organisasi islami pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Malang.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan secara sistematis tentang fokus penelitian yang meliputi penerapan budaya organisasi islami. Penelitian ini berlokasi di Bank Muamalat cabang Malang. Subyek penelitian ada tujuh orang. Adapun dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, interview, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Bank Muamalat mencerminkan budaya islami dan menerapkannya dalam aktivitas kerja maupun aktivitas sosial dalam bermasyarakat. Hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai yang diterapkan, pemikiran (falsafah) dari karyawan dan symbol-simbol yang digunakan sebagai identitas Bank Muamalat.

ABSTRACT

Nia Aprilia Devi. 2019. Thesis. Title: **"Implementation of Islamic Organizational Culture at PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Malang Branch"**

Supervisor : Dr. Siswanto., SE., M.Si

Keywords : Islamic organizational culture, implementation, values

The application of Islamic culture is very important for companies, considering that at this time many companies dominate human resources. Some companies use employees excessively without regard to the needs of their employees, this is because the company has not implemented Islamic rules and culture that can provide spiritual motivation to employees. Organizational culture will be very perfect if it is combined with religion that originates from the Qur'an and As-Sunnah, as exemplified and applied by the Prophet Muhammad. In this case, Muslims are expected to be able to apply religious teachings and implement their values in social life and at work. In this study the authors wanted to know the implementation of Islamic organizational culture at PT Muamalat Bank Indonesia Tbk Malang branch.

This study using qualitative research methods with a descriptive approach to systematically describe the focus of research that includes the application of Islamic organizational culture. This research is located in Malang branch of Muamalat Bank. There are seven research subjects. As for the data collection the authors use data collection methods such as observation, interviews, and documentation.

Based on research results show that Muamalat Bank reflects Islamic culture and applies it in work activities and social activities in the community. This can be seen from the values that are applied, the thoughts (philosophies) of employees and the symbols used as the identity of Muamalat Bank.

الملخص

نيا ابريليا ديفي. 2019. أطروحة. العنوان: "تطبيق الثقافة التنظيمية الإسلامية في حزب العمال. بنك معاملات اندونيسيا فرع مالانج"

المشرف : سيسوانتو ، ئس . ئي . ئس . ئس . ئي

الكلمات المفتاحية : الثقافة التنظيمية الإسلامية ، التنفيذ ، القيم

يعد تطبيق الثقافة الإسلامية أمرًا مهمًا جدًا للشركات ، بالنظر إلى أن العديد من الشركات في هذا الوقت تهتم على الموارد البشرية. تستخدم بعض الشركات الموظفين بشكل مفرط دون اعتبار لاحتياجات موظفيها، وذلك لأن الشركة لم تطبق القواعد والثقافة الإسلامية التي يمكن أن توفر الحوافز الروحية للموظفين. ستكون الثقافة التنظيمية مثالية للغاية إذا تم دمجها مع الدين الذي ينشأ من القرآن والسنة ، على النحو الذي يجسده ويطبقه النبي محمد. في هذه الحالة ، من المتوقع أن يكون المسلمون قادرين على تطبيق التعاليم الدينية وتنفيذ قيمهم في الحياة الاجتماعية وفي العمل. في هذه الدراسة أراد المؤلفون معرفة تنفيذ الثقافة التنظيمية الإسلامية في الشركات المحدودة بنك معاملات اندونيسيا فرع بنك مالانج.

في هذه الدراسة باستخدام طرق البحث النوعي مع المنهج الوصفي لوصف تركيز البحث الذي يتضمن تطبيق الثقافة التنظيمية الإسلامية. يقع هذا البحث في بنك فرع مالانج. هناك سبعة مواضيع بحثية. بالنسبة لجمع البيانات ، يستخدم المؤلفون أساليب جمع البيانات مثل الملاحظة والمقابلات والوثائق.

بناءً على نتائج البحوث ، يُظهر بنك معاملات الثقافة الإسلامية ويطبقها في أنشطة العمل والأنشطة الاجتماعية في المجتمع. يمكن ملاحظة ذلك من خلال القيم المطبقة والأفكار (الفلسفات) الخاصة بالموظفين والرموز المستخدمة لهوية بنك المعاملات.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri, sebagian besar tujuannya dapat terpenuhi apabila ada interaksi sosial dengan orang lain. Karena itu manusia berkumpul dan membentuk kelompok yang disebut organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi (Ilmyanti, 2012). Budaya organisasi akan menjadi sangat sempurna jika dipadu dengan agama yang bersumber pada Al-quran dan As-sunnah, seperti yang telah dicontohkan dan diaplikasikan Nabi Muhammad. Dalam hal ini, umat Islam diharapkan mampu mengaplikasikan ajaran-ajaran agama atau mampu mengimplementasikan budaya organisasi islami dalam kehidupannya.

Budaya organisasi islami berbeda dengan budaya organisasi konvensional, masing-masing memiliki konsep dasar, ciri-ciri dan karakteristik yang berbeda. Perbedaan yang pertama dapat dilihat dari pengertian budaya organisasi

konvensional dengan budaya organisasi islami. Menurut Edgar H. Schein dalam Ivancevich (2006) budaya adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang dapat ditemukan terlihat atau dikembangkan oleh suatu kelompok sebagai suatu pelajaran untuk mengatasi masalah-masalah (Mohyi, 2012). Perspektif budaya Islam menurut Sumarman dalam Hakim (2012) adalah nilai, pemikiran (falsafah), dan simbol apa pun yang didasarkan pada norma-norma Islam yang memengaruhi perilaku, sikap, keyakinan, dan kebiasaan seseorang dalam suatu lapisan kehidupan tertentu.

Dari segi karakteristik, budaya organisasi menurut Gibson dkk (1995) dalam Hakim (2011) mempunyai lima karakteristik: (1) Mempelajari (2) Saling berbagi (3) Transgenerasi (4) Persepsi pengaruh (5) Adaptasi. Menurut Manan (1993) yang dikutip oleh Hakim (2011) konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi. Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), kepemimpinan (*khilafah*) dan keadilan (*a'dalah*). Dari tiga konsep tersebut Manan (1993) menjabarkan menjadi karakteristik budaya organisasi islami, ada enam, yaitu: (1) Bekerja merupakan ibadah (2) Bekerja dengan azas manfaat dan *maslahat* (3) Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal (4) Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistic (5) Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) (6) Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur yang haram. Dari perbedaan yang telah diuraikan terdapat hal yang paling penting, yaitu budaya

organisasi islami selalu mengaplikasikan nilai-nilai Islami dalam kehidupan budayanya.

Penerapan budaya islami penting sekali bagi perusahaan, mengingat saat ini begitu banyak perusahaan yang mendominasi sumber daya manusia, beberapa perusahaan memanfaatkan karyawan secara berlebihan tanpa memperhatikan kebutuhan karyawannya, hal ini karena perusahaan belum menerapkan aturan dan budaya Islami yang bisa memberikan motivasi spiritual Islam kepada karyawan (Hakim, 2012). Perbankan syariah merupakan lembaga keuangan Islam yang pelaksanaannya berdasarkan hukum dan ketentuan syariat Islam, begitu juga dengan budaya yang ada didalamnya, perbankan syariah menerapkan budaya islami dalam kehidupan budayanya.

Di Indonesia pelopor perbankan syariah yang pertama kali adalah PT Bank Muamalat Indonesia Tbk dan diikuti dengan bank syariah lainnya. Hingga saat ini keberadaan bank syariah di Indonesia telah diatur dalam undang-undang yaitu UU No. 10 tahun 1998 tentang perubahan atas UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan. Dalam Undang-undang tersebut diatur dengan rinci landasan hukum serta jenis-jenis usaha yang dapat dioperasikan dan diimplementasikan oleh bank syariah. Undang-undang tersebut juga memberikan arahan bagi bank-bank konvensional untuk membuka cabang syariah atau mengkonversi diri secara total menjadi bank syariah. Hal ini disambut baik oleh masyarakat perbankan (Hastono, 2009). Hingga April 2018 jumlah bank syariah di Indonesia berjumlah sebanyak 47 bank syariah yang terdiri dari 13 Bank Umum Syariah (BUS) dan 34 Unit Usaha Syariah (UUS), masih belum termasuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

(BPRS) (Statistik Perbankan Syariah, 2018).

Objek dalam penelitian ini adalah PT Bank Muamalat Indonesia Tbk karena memiliki beberapa alasan. Pertama, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk merupakan pelopor perbankan syariah pertama di Indonesia, memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia dan resmi beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H (www.bankmuamalat.co.id). Kedua, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk terbukti mampu bangkit dari krisis, sehingga mampu bertahan sampai sekarang dan cukup disorot oleh para pelaku bisnis dan merupakan teladan bagi perbankan syariah lainnya dalam perkembangan ekonomi Islam. Ketiga, PT Bank Muamalat Indonesia memiliki nilai-nilai muamalat yang mencakup Islami, Modern dan Profesional (IDEAL) (Laporan Tahunan Bank Muamalat 2017: 58). Dari nilai-nilai tersebut bagaimana implementasinya, sudahkah sesuai dengan syariat Islam. Karena dalam realitanya karyawan Bank Muamalat di beberapa daerah melakukan hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai Islami, seperti berita dalam Tribunnews.com (Gautama, 2017) bahwa “Karyawan Bank Muamalat Gelapkan Uang nasabah Rp 100 Juta”, hal ini terjadi di Bandar Lampung. Kemudian dalam Kontan.co.id (Setiawan, 2018) memberitakan bahwa “Gelapkan Dana Nasabah, Account Manager Bank Muamalat Mataram Divonis Tujuh Tahun”.

Peneliti berupaya untuk menyajikan penelitian terdahulu, hal ini dimaksudkan agar tidak ada pengulangan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, melainkan untuk mencari sisi lain yang berbeda untuk diteliti lebih mendalam. Sebelum penelitian ini dilakukan, di Bank Muamalat Cabang Malang belum pernah ada penelitian dengan Tema Budaya Organisasi. Salah satu penelitian di Bank Muamalat oleh Mahmudah (2012) menemukan bahwa pengembangan karir karyawan merupakan aspek penting yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang. Penelitian (Hakim, 2012) menemukan bahwa Kepemimpinan Islam dan Budaya Organisasi Islam berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Islam dan Kinerja Islam PT Bank Muamalat Indonesia Tbk pada Karyawan di Jawa Tengah. Sementara itu, dalam penelitian ini peneliti ingin melihat sejauh mana Budaya Organisasi Islami diterapkan, bukan untuk melihat pengaruhnya.

Dari uraian tersebut, penulis merasa perlu dan tertarik untuk meneliti budaya organisasi islami yang diterapkan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang. Maka dari itu judul penelitian ini adalah **“Implementasi Budaya Organisasi Islami pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang”**.

1.2 Fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana implementasi budaya organisasi islami di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu: Untuk Mengetahui implementasi budaya organisasi islami di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian tentang implementasi budaya organisasi islami pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang) yaitu:

1. Bagi Penulis

Dapat dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama berada di bangku perkuliahan di Perguruan Tinggi dengan membandingkan keadaan yang ada di lapangan dan nyata di dunia pekerjaan khususnya dalam bidang perbankan.

2. Bagi Program Perbankan Syariah

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian tentang budaya organisasi islami dan juga sebagai bahan untuk menambah khazanah pustaka tentang budaya organisasi islami.

3. Bagi Universitas UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Sebagai wawasan untuk skripsi selanjutnya di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai alat ukur keberhasilan telah menyelesaikan skripsi ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Abdul hakim (2012) yang berjudul *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk Employee in the Central Java*, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan Islam memberi pengaruh pada motivasi kerja Islam (2) Kepemimpinan Islam memberi pengaruh pada kinerja Islami karyawan (3) Kepemimpinan Islam memberikan pengaruh budaya organisasi Islam (4) Budaya organisasi Islam memberi pengaruh pada kepemimpinan Islam (5) Budaya organisasi Islam memberikan pengaruh pada motivasi kerja Islam karyawan (6) Budaya Organisasi Islam memberi pengaruh pada kinerja karyawan (7) Motivasi kerja Islam memberi pengaruh pada kinerja Islami karyawan.

Dalam penelitian Rif'atul Mahmudah (2014) yang berjudul *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah: Studi pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang*, menemukan bahwa pengembangan karir karyawan merupakan aspek penting yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang

Penelitian Teguh Suropto (2016) dengan judul *Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasional yang islami antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), *khilafah* (kepemimpinan), dan *a'dalah* (keadilan). Tauhid secara signifikan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Secara lebih rinci Wibisono dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa motivasi aqidah atau tauhid yang terwujud dalam Iman kepada Allah SWT, Iman kepada Kitab suci Al Qur'an, dan Iman kepada Rosul, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang religius. Beberapa penelitian menemukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa antara kepemimpinan islami dan Kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan, seperti yang dilakukan oleh (Ratna, Farid. 2012), diperoleh hasil bahwa kepemimpinan islami memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik. Sedangkan *a'dalah* secara parsial juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian Finia Ilmyanti (2012) yang berjudul *Penerapan Budaya Organisasi pada PT PLN Unit P3B Jawa Bali*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi sudah cukup baik, dengan adanya sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi akan memberikan pengetahuan tentang budaya organisasi melalui pelatihan budaya organisasi pada saat pertama masuk menjadi anggota organisasi dan mempelajari serta

menerapkan nilai-nilai budaya yang sudah ditanamkan sejak seseorang mulai bergabung menjadi anggota organisasi dan menemukan peran budaya organisasi sebagai pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

Penelitian Andi Hastono (2009) yang berjudul *Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri pusat*, hasil penelitian menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri menetapkan budaya organisasi yang mengacu kepada sikap ahlakul karimah yang terangkum dalam 5 pilar yang disingkat SIFAT, yaitu: Siddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanan dan Tabligh. Dalam aplikasinya insan bank syariah mandiri mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan budaya SIFAT, perlu banyaknya nilai turunan untuk mengaplikasikan dalam operasional bank syariah mandiri. Dengan melalui proses penggalan budaya terjadilah perubahan budaya organisasi pada Bank Syariah Mandiri dan disebapakati bersama oleh seluruh pegawai yang disebut dengan Shared Value Bank Syariah Mandiri Yang disingkat ETHIC.

Penelitian Lukman Hakim (2016) dengan judul *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari beberapa penelitian yang telah banyak dilakukan menyetujui bahwa budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial yang dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi, sehingga dari hal diatas 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.

Fathimatuzzahro (2015) yang berjudul *Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Bismillah Sukorejo*, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di BMT Bismillah merujuk pada budaya organisasi secara islami dan sudah berjalan dengan baik sehingga perlu untuk dipertahankan. Nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi BMT Bismillah Sukorejo adalah: 1) Ibadah; 2) Professional; 3) Perbaikan. Faktor yang melatarbelakangi berjalannya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT Bismillah Sukorejo adalah Visi dan Misi yang ada dalam BMT Bismillah sehingga memacu para karyawan untuk mengadakan berbagai macam acara keagamaan dalam rangka memunculkan komitmen terhadap dan visi misi BMT Bismillah Sukorejo.

Diah Ayu Kusumawati (2015) dengan judul *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*, hasil penelitian ini mengatakan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan Islam terhadap perilaku kerja Islami; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan Islam terhadap etos kerja Islam; 3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja Islam terhadap perilaku kerja Islami; 4) Menjawab hipotesis penelitian dari seluruh variabel yang dimoderasi oleh budaya organisasi Islami yaitu: budaya organisasi Islami

dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan Islam terhadap perilaku kerja Islami; budaya organisasi Islami dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan Islam terhadap etos kerja Islam; dan kesimpulan yang terakhir yaitu budaya organisasi islami dapat memoderasi dari etos kerja Islam terhadap perilaku kerja islami.

Ali Abbas, J. & Abdullah Al-Owaihan (2008) yang berjudul *Islamic work ethic: a critical review*, *Cross Cultural Management: An International Journal*, hasil penelitian ini mengatakan bahwa IWE memiliki dimensi ekonomi dan moral dan sosial. Ini bersama dengan unsur-unsur dasar IWE tambapaknya memberikan orang yang setia dengan rasa kelayakan dan memperkuat komitmen dan kontinuitas organisasi. Artinya, kerja dilihat bukan sebagai tujuan itu sendiri, tetapi sebagai sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.

Nazamul Hoque, Mohammad Aktaruzzaman Khan, Masrulul Mowla,. Md (2013) yang berjudul *Organisational Culture: Features and Framework from Islamic Perspective*. *Journal of Knowledge Management*, dalam tulisan ini mengatakan bahwa fitur maupun model budaya organisasi dikembangkan dari perspektif Islam. Fitur yang menonjol adalah kepercayaan pada Allah, semangat misionaris, keadilan, akuntabilitas, saling menghormati, rasa saling percaya, ketulusan mutlak, kerja keras, kerja sama, keunggulan, perlakuan persaudaraan, kejujuran dan kebenaran, moralitas, pengambilan keputusan konsultatif, pengetahuan, perilaku yang baik, pengorbanan , rapi dan bersih.

Maali Bassam dan Napier Christopher (2010) dengan judul *Accounting, religion and variable organisational culture: the creation of Jordan Islamic Bank*. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. 1 (2), 92-113. Makalah ini menunjukkan bahwa menciptakan jenis organisasi baru - bank Islam - di Yordania memerlukan undang-undang khusus. Sebuah studi tentang pengembangan undang-undang ini mengungkapkan bahwa pendiri bank perlu meyakinkan otoritas agama dan politik dan investor potensial bahwa bank akan mematuhi prinsip-prinsip Syariah sementara pada saat yang sama menghasilkan bisnis yang menguntungkan. Hasilnya adalah untuk memvalidasi transaksi yang sesuai dengan hukum Syariah tetapi secara substansi serupa dengan yang dimiliki bank konvensional.

Jihad Mohammad dan Farzana Quoquab (2016) dengan judul *Furthering the thought on Islamic work ethic: how does it differ?*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semua sistem etika ini menekankan pada empat poin penting, yaitu pekerjaan dianggap sebagai cara untuk meningkatkan diri sendiri dan seluruh masyarakat; itu dianggap sebagai kewajiban agama, dan, oleh karena itu, itu harus dilakukan untuk yang terbaik dari pengetahuan individu; dan bahwa individu berkewajiban untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan harus jujur dan setia di tempat kerja mereka.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Abdul Hakim, 2012, <i>The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk Employee in the Central Java.</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan bahwa pelaksanaan kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai perspektif Islam PT Bank Mu'amalat Indonesia di Jawa Tengah.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 268 karyawan baik pimpinan dan staf di PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk di Jawa Tengah yang tersebar di 5 kota termasuk kantor cabang di seluruh Jawa Tengah. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Pemilihan responden dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Setiap responden yang akan menjadi sampel harus memenuhi persyaratan tertentu. Mereka beragama Islam, D3, dan tiga	1. Kepemimpinan Islam memberi pengaruh pada motivasi kerja Islam 2. Kepemimpinan Islam memberi pengaruh pada kinerja Islami karyawan 3. Kepemimpinan Islam memberikan pengaruh budaya organisasi Islam 4. Budaya organisasi Islam memberi pengaruh pada kepemimpinan Islam 5. Budaya organisasi Islam memberikan pengaruh pada motivasi kerja Islam karyawan

			tahun bekerja di Bank Mu'amalat. Data input dilakukan bersama untuk semua cabang di seluruh area cakupan PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk di Jawa Tengah.	6. Budaya Organisasi Islam memberi pengaruh pada kinerja karyawan 7. Motivasi kerja Islam memberi pengaruh pada kinerja Islami karyawan
2.	Teguh Suropto, 2016, <i>Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami</i>	Untuk memahami pentingnya budaya organisasi Islami sebagai strategi meningkatkan kinerja perusahaan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis deskriptif kualitatif	Budaya organisasional yang islami antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu <i>tauhid</i> (keimanan kepada Allah), <i>khilafah</i> (kepemimpinan), dan <i>a'dalah</i> (keadilan). Tauhid secara signifikan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Secara lebih rinci Wibisono dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa motivasi aqidah atau tauhid yang terwujud dalam Iman kepada Allah SWT, Iman kepada Kitab suci Al Qur'an, dan Iman kepada Rosul, memberikan

				pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang islami
3.	Finia Ilmyanti, 2012, <i>Penerapan Budaya Organisasi Pada PT PLN Unit P3B Jawa Bali, Cinere-Jawa Barat</i>	Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi pada PT PLN unit P3B Jawa-Bali	Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif, yaitu dimulai dari tahapan pengumpulan data dilanjutkan dengan reduksi data, display data dan tahapan terakhir yaitu penarikan kesimpulan.	Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, terlihat bahwa penerapan budaya organisasi sudah cukup baik, dengan adanya sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi akan memberikan pengetahuan tentang budaya organisasi melalui pelatihan budaya organisasi pada saat pertama masuk menjadi anggota oprganisasi dan mempelajari serta menerapkan nilai-nilai budaya yang sudah ditanamkan sejak seseorang mulai bergabung menjadi anggota organisasi dan menemukan peran budaya organisasi sebagai pedoman perilaku bagi anggota organisasi.
4.	Andi Hastono, 2009, <i>Nilai-nilai Islam pada budaya Organisasi</i>	Mengetahui nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi bank syariah	Penelitian ini menggunakan metode analisi deskriptif, yakni dengan	1. Bank syariah mandiri menetapkan budaya organisasi yang mengacu kepada sikap ahlakul

	<i>bank Syariah Mandiri pusat</i>	mandiri	mengumpulkan data kemudian disusun, disajikan dan dianalisis untuk mengungkapkan arti data tersebut.	karimah yang terangkum dalam lima pilar yang disingkat SIFAT, yaitu: Siddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanan dan Tabligh. 2. Dalam aplikasinya insan bank syariah mandiri mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan budaya SIFAT, perlu banyaknya nilai turunan untuk mengaplikasikan dalam operasional bank syariah mandiri. 3. Proses penggalian budaya dan disebabakati bersamaoleh seluruh pegawai yang disebut dengan Shared Value Bank Syariah Mandiri Yang disingkat ETHIC.
5.	Lukman Hakim, 2016, <i>Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja</i>	Untuk mengetahui peran budaya organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja	Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, yakni dengan mengumpulkan data kemudian disusun, disajikan dan dianalisis untuk	Dari beberapa penelitian yang telah banyak dilakukan menyetujui bahwa budaya organisasional merupakan 16variable yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk

			mengungkapkan arti data tersebut.	produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi, sehingga dari hal diatas 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.
6.	fathimatuzzahro 2015, <i>Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Bismillah Sukorejo</i>	1. Mengetahui macam-macam budaya organisasi yang sudah diterapkan di BMT Bismillah Sukorejo. 2. Mengetahui factor apa saja yang melatarbelakangi penerapan budaya organisasi	Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-	Budaya organisasi yang ada di BMT Bismillah merujuk pada budaya organisasi secara islami dan sudah berjalan dengan baik sehingga perlu untuk dipertahankan. Nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi BMT

		terhadap kinerja karyawan BMT Bismillah Sukorejo.	unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.	Bismillah Sukorejo adalah: 1) Ibadah 2) Professional 3) Perbaikan Faktor yang melatarbelakangi berjalannya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT Bismillah Sukorejo adalah Visi dan Misi yang ada dalam BMT Bismillah sehingga memacu para karyawan untuk mengadakan berbagai macam acara keagamaan dalam rangka memunculkan komitmen terhadap dan visi misi BMT Bismillah Sukorejo.
7.	Diah Ayu Kusumawati, 2015, <i>Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi</i>	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peningkatan perilaku kerja Islami dengan budaya organisasi Islami sebagai variable moderasi	Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan: a. Uji Validitas b. Uji Reliabilitas c. Uji Asumsi klasik, multikolinearitas heteroskedastisitas d. Uji Normalitas e. Uji Regresi Berganda	1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan Islam terhadap perilaku kerja Islami. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan Islam terhadap etos kerja Islam. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja Islam terhadap perilaku kerja Islami.

			f.Uji Regresi Variabel Moderasi	4. Menjawab hipotesis penelitian dari seluruh variable yang dimoderasi oleh budaya organisasi Islami yaitu: -budaya organisasi Islami dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan Islam terhadap perilaku kerja Islami. -budaya organisasi Islami dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan Islam terhadap etos kerja Islam. Dan kesimpulan yang terakhir yaitu budaya organisasi islami dapat memoderasi dari etos kerja Islam terhadap perilaku kerja islami.
8.	Ali Abbas, J. & Abdullah Al-Owaihan (2008) Islamic work ethic: a critical review, Cross Cultural Management: An International Journal	untuk menyajikan perlakuan koheren tetapi kritis etika kerja Islam (IWE). Ini mengeksplorasi sifat IWE dalam konteks evolusi budaya dan politik dan menawarkan perspektif budaya dan agama yang		IWE memiliki dimensi ekonomi dan moral dan sosial. Ini bersama dengan unsur-unsur dasar IWE tambapaknya memberikan orang yang setia dengan rasa kelayakan dan memperkuat komitmen dan kontinuitas organisasi. Artinya,

		berkaitan dengan organisasi dan manajemen.		kerja dilihat bukan sebagai tujuan itu sendiri, tetapi sebagai sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.
9.	Nazamul Hoque, Mohammad Aktaruzzaman Khan, Masrulul Mowla, Md (2013) Organisational Culture: Features and Framework from Islamic Perspective. Journal of Knowledge Management	untuk mengembangkan fitur serta model budaya organisasi dari sudut pandang Islam	Penelitian ini bersifat deskriptif, sejauh tujuannya adalah untuk menggambarkan suatu metode, dan sifat dari makalah ini adalah konseptual. Studi ini menggunakan bahan sekunder melalui penelitian perpustakaan	Dalam makalah ini baik fitur maupun model budaya organisasi dikembangkan dari perspektif Islam. Fitur yang menonjol adalah kepercayaan pada Allah, semangat misionaris, keadilan, akuntabilitas, saling menghormati, rasa saling percaya, ketulusan mutlak, kerja keras, kerja sama, keunggulan, perlakuan persaudaraan, kejujuran dan kebenaran, moralitas, pengambilan keputusan konsultatif, pengetahuan, perilaku yang baik, pengorbanan, rapi dan bersih.
10.	Maali, Bassam., Napier, Christopher. (2010).	Berupaya untuk memeriksa faktor-faktor budaya yang membentuk	Informasi yang menjadi dasar makalah ini diperoleh	Makalah ini menunjukkan bahwa menciptakan jenis organisasi baru -

	Accounting, religion and variable organisational culture: the creation of Jordan Islamic Bank. <i>Journal of Islamic Accounting and Business Research</i> . 1 (2), 92-113.	penciptaan salah satu bank Islam paling awal, membahas ketegangan yang muncul antara tujuan agama dan ekonomi.	melalui wawancara dengan peserta dalam proses yang dianalisis, peninjauan dokumen yang diarsipkan, dan observasi. Teori budaya dan kepemimpinan organisasi Edgar Schein digunakan untuk menyediakan struktur teoretis untuk analisis.	bank Islam - di Yordania memerlukan undang-undang khusus. Sebuah studi tentang pengembangan undang-undang ini mengungkapkan bahwa pendiri bank perlu meyakinkan otoritas agama dan politik dan investor potensial bahwa bank akan mematuhi prinsip-prinsip Syariah sementara pada saat yang sama menghasilkan bisnis yang menguntungkan. Hasilnya adalah untuk memvalidasi transaksi yang sesuai dengan hukum Syariah tetapi secara substansi serupa dengan yang dimiliki bank konvensional.
11.	Rif'atul Mahmudah (2014) <i>Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan</i>	Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	menemukan bahwa pengembangan karir karyawan merupakan aspek penting yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang

	<i>Syariah: Studi pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang</i>			
12.	Jihad Mohammad dan Farzana Quoquab (2016), <i>Furthering the thought on Islamic work ethic: how does it differ?</i>	Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyoroti nilai-nilai yang mendasari etika kerja Islam (IWE) yang membedakannya dari perspektif etika lain seperti etika kerja Protestan (PWE), etos kerja Hindu (HWE) dan / atau etika kerja Buddha (BWE)	Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan kritis untuk menjawab pertanyaan penelitian.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semua sistem etika ini menekankan pada empat poin penting, yaitu pekerjaan dianggap sebagai cara untuk meningkatkan diri sendiri dan seluruh masyarakat; itu dianggap sebagai kewajiban agama, dan, oleh karena itu, itu harus dilakukan untuk yang terbaik dari pengetahuan individu; dan bahwa individu berkewajiban untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan harus jujur dan setia di tempat kerja mereka.

Sumber: data diolah oleh peneliti

Tabel 2.2
Perbedaan dan Persamaan Penelitian

Nama, Tahun, Judul	Perbedaan	Persamaan
Abdul Hakim, 2012, <i>The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence</i>	-Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif -budaya organisasi menjadi variable	Dalam penelitian ini memilih PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk sebagai lokasi penelitian

<i>on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk Employee in the Central Java.</i>	operasional	
Teguh Suropto, 2016, <i>Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami</i>	-Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif -fokus pada strategi meningkatkan kinerja	-pembahasan tentang budaya organisasi islami
Finia Ilmyanti, 2012, <i>Penerapan Budaya Organisasi Pada PT PLN Unit P3B Jawa Bali, Cinere-Jawa Barat</i>	-dalam penelitian ini penulis membahas tentang budaya organisasi bukan organisasi islami -lokasi penelitian di PT PLN Unit P3B Jawa Bali, Cinere Jawa Barat	Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif
Andi Hastono, 2009, <i>Nilai-nilai Islam pada budaya Organisasi bank Syariah Mandiri pusat</i>	-Dalam penelitian ini menganalisa tentang nilai-nilai islam yang ada dalam budaya organisasi -lokasi penelitian yaitu di Bank Syariah Mandiri	Dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif sebagai metode penelitian
Lukman Hakim, 2016, <i>Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja</i>	-dalam penelitian ini hanya terdapat pendahuluan, pembahasan dan kesimpulan	-membahas tentang budaya organisasi islami -Dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif sebagai metode penelitian
Fathimatuzzahro, 2015, <i>Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Bismillah Sukorejo</i>	-Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis menggunakan metode penelitian deskripsi yang apabila data telah terkumpul maka diklasifikasikan menjadi data yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata. Metode untuk	Membahas tentang penerapan atau implementasi budaya organisasi

	mengumpulkan data adalah dengan menggunakan metode observasi dan dokumentasi - lokasi penelitian yaitu di BMT Bismillah Sukorejo	
Diah Ayu Kusumawati, 2015, <i>Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi</i>	-Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif -menjadikan budaya organisasi islami sebagai variable moderasi	-membahas tentang budaya organisasi

Sumber: data diolah oleh peneliti

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Budaya Organisasi Islami

Selama berabad-abad, masyarakat Muslim mengelola ekonomi mereka dan melakukan perdagangan domestik dan internasional yang luas tanpa menggunakan bunga. Pembagian keuntungan dan berbagai macam pengaturan partisipasi berfungsi sebagai basis yang memadai untuk tabungan dan investasi (Siddiqi, 1983, hal. 9). Pemodal Islam ada untuk menyediakan pembiayaan berdasarkan pembagian keuntungan (Chapra dan Khan, 2000, hal. 1). Namun, setelah abad keempat belas, karena alasan sejarah dan politik, peradaban Islam mulai mengalami penurunan. Secara bertahap, dunia Islam kehilangan posisi ekonomi yang kuat dan menjadi lebih terpengaruh oleh ide-ide Barat. Abad kesembilan belas menyaksikan pembentukan bank-bank Barat di dunia Islam (Wilson, 1995, hal. 437); peran pemodal Islam hampir menghilang, dan mode keuangan Islami digantikan oleh instrumen berbasis bunga. Periode 1940-1970 merupakan tahun kemerdekaan bagi negara Muslim di seluruh dunia, terutama di Timur Tengah.

Proses kemerdekaan ini, diperkuat oleh faktor-faktor seperti pembentukan organisasi Islam internasional dan kebangkitan literatur ekonomi Islam (El-Ashker, 1987, pp. 28-9), menyebabkan pertumbuhan jumlah Muslim yang ingin melakukan transaksi bisnis mereka sesuai syariat dan nilai-nilai Islami, hal ini tercermin dalam munculnya perbankan Islam (Maali & Napier, 2010: 94).

Menurut Hakim (2011) Budaya organisasional yang Islami merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam.

Perspektif budaya Islam menurut Sumarman (2003) dalam Hakim (2012) adalah nilai, pemikiran (falsafah), dan simbol apa pun yang didasarkan pada norma-norma Islam yang memengaruhi perilaku, sikap, keyakinan, dan kebiasaan seseorang dalam suatu lapisan kehidupan tertentu.

- 1) Nilai merupakan konsep yang menunjukkan pada hal-hal yang dianggap berharga dalam kehidupan manusia, yaitu tentang apa yang dianggap baik, layak, pantas, benar, penting, indah, dan dikehendaki oleh masyarakat dalam kehidupannya. Dalam penelitian Hastono (2009) Darajat,dkk., mengatakan bahwa nilai-nilai islam bersumber pada al-Quran dan al-Hadits yang menjadi pedoman dalam hidup dan kehidupan. Islam sebagai agama yang menjadi sumber pendidikan kemanusiaan, mendidik manusia berakarakter dan berakhlak yang sumbernya dari aqidah. Sebagaimana aqidah itulah yang membina manusia beribadah kepada Allah sebagai

kewajiban hidupnya. Agama Islam membicarakan masalah mendasar untuk kehidupan manusia yaitu akhlak. Kemudian segi ini dihidupkannya dengan kekuatan aqidah dan ibadah kepada Allah sebagai kewajiban dan tujuan hidup. Jadi ajaran Islam mencakup tiga aspek yang mendasar sebagai kewajiban dan tujuan hidup manusia di dunia. Ketiga aspek itu adalah aqidah, akhlak, dan ibadah.

a. Aqidah

Aqidah berasal dari kata *aqada* artinya ikatan dua utas tali dalam satu buhul hingga menjadi tersambung. Aqada berarti pula janji, karena janji merupakan ikatan kesebakapakan antara dua orang yang mengadakan perjanjian. Aqidah menurut terminology adalah sesuatu yang mengharuskan hati membenarkannya, yang membuat jiwa tenang dan menjadi kepercayaan yang bersih dari kebimbangan dan keraguan. Aqidah Islam di dalam Al-quran disebut iman yakni bukan hanya percaya melainkan keyakinan yang mendorong seseorang Muslim untuk berbuat. Seseorang dinyatakan iman bukan hanya percaya terhadap sesuatu, melainkan kepercayaan itu mendorongnya untuk mengucapkan dan melakukan sesuatu sesuai dengan keyakinan. Karena itu iman bukan hanya dipercayai atau diucapkan, melainkan menyatu secara utuh dalam diri seseorang yang dibuktikan dalam perbuatan.

Dengan demikian, aqidah adalah keyakinan dan kepercayaan mengenai sebuah kebenaran berdasarkan akal, wahyu dan fitrah yang

telah tertanam dengan kokoh dan kuat di dalam hati yang dapat menenteramkan jiwa tanpa ada keraguan sedikitpun. Dan sudah selayaknya pelaku bisnis yang berbasis syariah meyakini dan mematuhi hukum-hukum syariah dalam setiap aktivitasnya

b. Akhlak

Secara bahasa akhlak berasal dari kata *khalaqo* yang kata asalnya *khuluqun* yang berarti perangai, tabiat, adat atau *khalqun* yang berarti kejadian, buatan, ciptaan. Jadi, secara bahasa akhlak itu berarti perangai, adat tabiat, atau system perilaku yang dibuat. Akhlak atau sistem perilaku ini terjadi melalui satu konsep atau seperangkat pengertian tentang apa dan bagaimana sebaiknya akhlak itu harus terwujud. Konsep atau seperangkat pengertian tentang apa dan bagaimana sebaiknya disusun oleh manusia di dalam system idenya. System ide ini adalah hasil proses (penjabaran) dari pada kaidah-kaidah yang dihayati dan dirumuskan sebelumnya. Kaidah atau norma yang merupakan ketentuan ini timbul dari satu system nilai yang terdapat pada Al-Quran atau sunnah yang telah dirumuskan melalui wahyu ilahi maupun yang disusun oleh manusia sebagai kesimpulan dari hukum-hukum yang terdapat dalam alam semesta yang diciptakan Allah SWT. Rasulullah Saw. Pernah bersabda kepada umatnya, “*sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia*”, oleh karena itu sudah sepatutnya bagi seorang Muslim untuk

selalu memelihara akhlak (etika) dalam setiap perilaku, tutur kata, dan keputusan-keputusannya.

Dari definisi-definisi diatas dapat dipahami bahwa akhlak pada dasarnya melekat pada diri seseorang dalam bentuk perilaku atau perbuatan. Akhlak merupakan pola tingkah laku yang baik maupun buruk. Akhlak seseorang merupakan buah dan hasil didikan ibadah pokok sedangkan ibadah itu sendiri adalah pancaran dari iman. Maka akhlak manusia yang baik itu adalah hasil dari pada ibadah kepada tuhan karena tidak mungkin ada akhlak yang bertaqwa tanpa ibadah.

c. Ibadah

Secara umum ibadah berarti mencakup semua perilaku dalam semua aspek kehidupan yang sesuai dengan ketentuan Allah yang dilakukan dengan ikhlas untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Dalam pengertian khusus, ibadah adalah perilaku manusia yang dilakukan atas perintah Allah SWT dan dicontohkan oleh Rasulullah SAW., perilaku itu secara psikologis merupakan persyaratan yang bersifat kejiwaan maupun lahir yang dapat dilandasi atau memberikan corak kepada semua perilaku lainnya. Bahkan perilaku itu akan menghindari dari perbuatan jahat dan mungkar baik terhadap diri sendiri, masyarakat maupun lingkungan.

Dengan demikian nilai-nilai Islam terangkum dalam ketiga unsur pokok struktur agama islam yaitu aqidah, ibadah dan akhlak. Ketiga unsur tersebut dapat dibedakan tetapi tidak bisa dipisahkan. Aqidah

sebagai system kepercayaan yang bermuatan elemen-elemen dasar keyakinan, menggambarkan sumber dan hakikat keberadaan agama. Oleh karena itu ketiga unsur tersebut seyogyanya terintegrasi dalam diri seseorang Muslim.

Nilai-nilai Islam yang meliputi aspek aqidah, akhlak dan ibadah ini memiliki keterkaitan satu dengan yang lain. Segala bentuk perbuatan yang baik akan menjadi nilai ibadah jika didasari dengan niat yang tulus karena Allah. Ibadah tidak semata-mata hanya berbentuk ibadah yang wajib melainkan segala perbuatan manusia yang baik dapat dianggap amal ibadah dan mendapat pahala. Aqidah menjadi pondasi atau dasar manusia untuk berbuat dan melangkah. Dengan dasar yang kuat tercipta akhlak yang baik dan dengan akhlak yang baik akan selalu memenuhi kewajibannya sebagai seorang muslim, yakni ibadah. Pada dasarnya manusia hanya diberi kesempatan untuk menjalankan tugasnya di bumi, yakni menyembahNya. Jika manusia lalaikan tujuan utamanya maka merugilah ia selama-lamanya. Dengan nilai-nilai Islam manusia menyadari tugas utamanya untuk mencapai kehidupan yang bahagia di dunia dan akhirat. Ketiga aspek ini tidak dapat berdiri sendiri, satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi. Jika pondasi keimanan manusia rusak tidak menutup kemungkinan akhlaknya tidak terkendalikan dan ibadah yang harus dilaksanakan dengan seanehnya ditinggalkan. Karena itu aqidah harus dikokohkan dalam diri seseorang agar jalan hidup dan kehidupannya serasi dan seimbang untuk mencapai tempat yang indah di sisiNya.

- 2) Pemikiran (falsafah) yaitu falsafah yang ditetapkan dan dianut atau dilaksanakan oleh organisasi yang bisa mengarahkan kebijakan-kebijakan organisasi dalam mencapai tujuannya (Schein dalam Mohyi, 2012: 182)
- 3) Menurut Kast dan Rosenjweig dalam mohyi (2012) symbol merupakan alat-alat seperti mitos, upacara, legenda dan bahasa khusus.

2.2.2 Ciri-ciri Budaya Organisasi Islami

Menurut (Hoque, Khan, Mowla, 2013: 205) Budaya Islam memiliki ciri-ciri berbeda yang dijelaskan di bawah ini:

2.2.2.1 Menjaga Kepercayaan pada Allah

Dalam budaya Islam, baik karyawan maupun pengusaha harus bergantung pada Allah SWT untuk hasil dari tindakan apa pun. Hal ini dikenal dalam Islam sebagai Tawakkal. Allah berfirman:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (QS. Ali-Imran: 159).

2.2.2.2 Semangat Misioner

Setiap Muslim harus memiliki misi masing-masing, tetapi misi ini tidak seperti misi non-Muslim (Hoque dkk, 2010). Misi Muslim adalah untuk membawa orang-orang di bawah payung tunggal Islam sebagai keyakinan dan cara hidup. Al-Qur'an Suci menyatakan:

وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ۝ ٣٣

“Siabapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh, dan berkata: "Sesungguhnya aku termasuk orang-orang yang menyerah diri?” (QS. Fussilat: 33).

Jadi, memiliki semangat misionaris Muslim dapat dengan tulus dan dinamis terlibat dalam kegiatan organisasi yang tidak hanya akan membantu dalam melubapkan kepentingan pribadi tetapi juga akan membantu dalam meninggikan kinerja organisasi di dunia ini sebagai akibatnya organisasi akan menjadi yang terbaik di antara pesaing yang pada akhirnya akan membuka pintu keuntungan pribadi karyawan karena jika organisasi dapat mempertahankan dan mengembangkan karyawan akan dipromosikan menjadi lebih baik dan unggulposisi di organisasi. Semangat misionaris mendorong seseorang untuk bekerja lebih banyak dan lebih erat dengan rekan-rekan, bawahan, dan atasan. Misi membuat Muslim memacu diri sendiri, orang kepercayaan, dan bertekad untuk melakukan sesuatu yang luar biasa.

2.2.2.3 Kerja Keras

Dalam karya Islam diberikan arti penting khusus sejauh hal itu dianggap sebagai tindakan ibadah itu sendiri. Meskipun beberapa orang percaya bahwa mereka tidak berkewajiban untuk bekerja karena mereka mendedikasikan diri untuk menyembah Tuhan, ini sebenarnya persepsi yang salah tentang konsep ibadah. Allah berfirman:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ۝ ١١

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS.Ar-Rad: 11)

Nabi Muhammad sendiri, yang dianggap sebagai teladan kebajikan dalam Islam, biasa berdoa mencari perlindungan Allah dari kemalasan atau kemalasan. Bahkan sebelum dia dipilih sebagai utusan Allah, dia adalah orang yang pekerja keras. Hal ini membuatnya mendapat rasa hormat dari majikannya, Khadijah, yang kemudian mengusulkan pernikahan kepadanya karena semua kebaikan dan kebajikan yang dilihatnya dalam dirinya.

2.2.2.4 Keunggulan

Keunggulan adalah untuk melakukan tindakan baik sambil berusaha untuk mencapai nilai-nilai etis yang baik dari *al-muhsineen* (mereka yang berbuat baik). Keunggulan harus menjadi target fundamental kehidupan Muslim, termasuk tempat kerja di mana setiap direktur, manajer atau orang yang bertanggung jawab harus berjuang untuk menjadikan organisasi itu sangat baik.

وَلِكُلِّ وُجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيُّهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ

عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ١٤٨

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu” (QS. Al-Baqarah: 148).

2.2.2.5 Kejujuran dan kebenaran

Kejujuran secara keseluruhan ini membuat Muslim yakin akan dirinya sendiri, perilakunya, dan kata-kata serta perbuatannya. Kejujuran membuat orang merasa bahwa dia mempercayai orang lain dan dipercaya oleh orang lain. Rasa saling percaya ini membuat orang percaya merasa puas diri dan dijamin secara sosial. Jadi, Islam memerintahkan Muslim untuk jujur dan melatihnya untuk menjadi begitu. Hasilnya adalah diri yang sehat dan suasana organisasi yang sehat yang mengarah tidak hanya pada kebahagiaan baik individu maupun kelompok tetapi juga mempercayai budaya organisasi.

2.2.2.6 Akuntabilitas

Kehadiran akuntabilitas adalah fitur yang sangat menonjol dari budaya organisasi Islam. Menurut Islam, setiap manusia akan bertanggung jawab atas perbuatan baik atau buruknya dan karenanya dia akan diberi pahala atau hukuman.

Allah berfirman:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۚ

“Barangsiapa yang melakukan hal yang sama dengan berat atom (atau semut kecil) akan melihatnya. Dan barang siapa yang melakukan kejahatan sama dengan berat atom (atau semut kecil) akan melihatnya” (Az-Zalzalah: 7-8).

2.2.2.7 Moralitas

Karakter moral adalah kualitas yang sangat penting dari umat Islam yang tanpanya tidak ada yang mengklaim bahwa ia adalah Muslim

yang sempurna, selain itu, meskipun memiliki banyak pengetahuan, seseorang tidak dapat diterima oleh orang lain sampai karakternya baik.

Allah Yang Mahakuasa menyatakan tentang karakter nabi-Nya:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ٤

“Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung” (QS. Al-Qalam: 4).

2.2.2.8 Pengambilan Keputusan Konsultatif

Al-Qur'an telah menjelaskan bahwa Muslim berkewajiban untuk berkonsultasi dengan mereka yang memiliki pengetahuan atau mereka yang dapat memberikan saran yang baik:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ٣٨

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka” (QS. As-Syura: 38).

Nabi Muhammad (SAW) secara teratur berkonsultasi dengan rekan-rekannya pada semua yang penting-penting. Nabi (SAW) diperintahkan untuk mengambil nasihat dan berkonsultasi dengan sahabat-sahabatnya untuk mencari tahu pendapat mereka dalam semua urusan sebelum membuat keputusan akhir (Jabnoun, 1994; Trad, 1998; Syed, 2002). Di bawah praktik pengambilan keputusan konsultatif, budaya akan meningkatkan kualitas keputusan di satu sisi dan akan mengembangkan kepercayaan antara atasan dan bawahan di sisi lain dalam organisasi; alhasil bawahan akan mendapat inspirasi dalam menjalankan tugasnya.

2.2.2.9 Memerintahkan Kebaikan dan Melarang Kemunkaran

Setiap Muslim harus menerima kebaikan dan menghindari semua jenis praktik buruk. Al-Quran Suci menyatakan:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ

الْمُفْلِحُونَ ١٠٤

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung” (QS. Ali Imran: 104).

Menghargai perbuatan baik dan menghukum karena perbuatan buruk dalam organisasi dapat menciptakan organisasi yang baik.

2.2.2.10 Ketulusan Mutlak

karyawan dan pengusaha dalam organisasi Islam harus bekerja dengan ketulusan mutlak untuk berkat Allah (SWT) serta untuk perbaikan organisasi.

Apa yang dimaksud dengan ketulusan mutlak dalam Islam adalah untuk memastikan bahwa semua amal ibadah kita dan hal-hal lain adalah semata-mata untuk Allah (SWT) dan untuk mendapatkan kesenangan-Nya. Oleh karena itu, ketulusan mutlak adalah syarat untuk penerimaan perbuatan kita yang dilakukan sesuai dengan Sunnah Nabi (SAW). Allah (SWT) mengatakan dalam Al-Quran:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ خُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ ۚ وَذَٰلِكَ

دِينُ الْقَيِّمَةِ ٥

“Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang

lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus” (QS. Al-Bayyinah: 5).

2.2.2.11 Pengetahuan

Pengetahuan tentang Al-Qur'an dan Sunah sangat diperlukan bagi para manajer, operator dan pengusaha di sebuah organisasi Islam. Allah berfirman:

وَمِنَ النَّاسِ وَالْدَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَنُهُ كَذَلِكَ ۚ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ ۗ
 إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ ٢٨

“Dan demikian (pula) di antara manusia, binatang-binatang melata dan binatang-binatang ternak ada yang bermacam-macam warnanya (dan jenisnya). Sesungguhnya yang takut kepada Allah di antara hamba-hamba-Nya, hanyalah ulama. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Pengampun” (QS. Fatir: 28).

Keunggulan dalam pengetahuan meningkatkan kerendahan hati dan mengembangkan rasa dalam diri manusia yang membantu dalam memahami dan mengeksplorasi bidang pengetahuan baru. Jadi, jika karyawan dan pengusaha tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang Islam, mereka tidak akan dapat mempertahankan kepatuhan terhadap Islam.

2.2.2.12 Perilaku baik

Perilaku yang baik dianggap sebagai ciri budaya yang sangat penting bagi semua Muslim. Al-Qur'an Suci menyatakan:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ
 اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ١٣

“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 takwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal” (QS. Al-Hujurat: 13).

Perilaku yang baik dapat mengubah musuh menjadi teman. Orang-orang menyukai mereka yang berperilaku baik. Tingkah laku yang baik tidak ada biaya selain membawa segalanya. Meskipun memiliki banyak kualitas seseorang mungkin tidak disukai oleh orang lain jika ia tidak berperilaku baik. Dalam kehidupan berorganisasi terlihat bahwa bos tidak berperilaku dengan benar dengan bawahan yang mereka tidak mendapatkan motivasi dari perilaku bos sebagai akibatnya hubungan interpersonal dihancurkan.

2.2.2.13 Adil

Budaya organisasi Islam didasarkan pada keadilan. Berurusan dengan orang-orang akan terlepas dari ras, warna kulit, asal kebangsaan, atau agama mereka. Al-Qur'an memerintahkan umat Islam untuk bersikap adil bahkan ketika berurusan dengan mereka yang menentang mereka:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

“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).

Ketidakadilan selalu mengarah pada gejolak dan konflik, tetapi pada saat yang sama, keadilan harus ditempa dengan belas kasih. Dalam organisasi

Islam, baik manajer maupun pemilik harus sadar dan tulus dalam memastikan keadilan bagi semua.

2.2.2.14 Kerja Sama

Dalam organisasi tradisional kita melihat bahwa satu karyawan tidak bekerja sama dengan yang lain tetapi dalam organisasi Islam, praktik semacam itu tidak seharusnya dilakukan. Karena, Nabi Muhammad (SAW) menyatakan bahwa, "Yang terbaik dari orang-orang adalah mereka yang menguntungkan orang lain". Nabi Muhammad (SAW) juga mengatakan, "Allah tidak menunjukkan belas kasihan kepada mereka yang tidak berbelas kasih kepada orang-orang" (Sahih Muslim). Ini adalah fitur yang sangat khusus dari budaya organisasi Islam di mana kerja sama akan dipraktekkan untuk kemajuan individu itu sendiri maupun organisasi.

2.2.2.15 Rasa saling percaya

Islam mendorong umat Islam untuk saling percaya, tidak pernah curiga, dan tidak menghakimi orang lain atas dasar gosip kecuali ada bukti tertentu (Sharfuddin, 1987). Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهْلَةٍ فَتُصِبُوا عَلَىٰ مَا
فَعَلْتُمْ نُدَمِينَ

“Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu” (QS. Al-Hujurat: 6).

2.2.2.16 Saling menghormati

Dalam Islam harus ada rasa saling menghormati di antara umat Islam. Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ١٣

“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 takwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal” (QS. Al-HUJurat: 13).

Menumbuhkan budaya saling menghormati akan lebih mudah untuk mengembangkan kekompakan dan persatuan di antara anggota organisasi.

2.2.2.17 Rela berkorban

Dalam organisasi Islam semua pihak seperti koperasi, manajer, dan pengusaha akan mempraktekkan budaya pengorbanan. Khususnya, para manajer harus maju dalam mengembangkan budaya scrifying karena jika manajer terlihat dalam pengorbanan pribadi, maka para pelaku akan membuat pengorbanan yang lebih besar. Nabi (SAW) tidak pernah melakukan apa pun untuk menguntungkan dirinya sendiri atau keluarganya. Budaya pengorbanan dapat sangat membantu dalam mengembangkan kekompakan di antara berbagai pihak yang bekerja dalam organisasi termasuk koperasi, manajer, dan pemilik yang pada

akhirnya akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih lancar.

2.2.2.18 Kesehatan Fisik

Kesesuaian fisik dari kedua koperasi dan manajer sangat penting karena pikiran yang sehat terletak pada tubuh yang sehat. Al-Qur'an mengatakan:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْذِنْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْذَنَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. Al-Qasas: 26).

Memang benar bahwa tanpa kebugaran fisik, baik koperasi maupun manajer tidak akan dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan benar. Jadi, organisasi Islam harus mendirikan gym sendiri dan memastikan bahwa setiap orang akan melakukannya secara teratur untuk latihan fisik untuk menjaga tubuh mereka sehat secara fisik dan dengan demikian berkontribusi pada organisasi.

2.2.2.19 Rapi dan Bersih

Gaya hidup Muslim harus sederhana tetapi rapi dan bersih. Menjadi bersih secara fisik dan terawat Muslim dapat memuaskan Allah (SWT). Nabi Muhammad berkata "Kebersihan sebagian dari iman".

2.2.2.20 Persaudaraan

Islam menawarkan konsep budaya hubungan manajemen pekerja yang unik dan luhur. Prinsip fundamental Islam adalah bahwa semua manusia adalah saudara satu sama lain.

Allah, Yang Maha Kuasa, mengatakan:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءَ فَأَلَّفَ
بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنقَذَكُم مِّنْهَا ۚ
كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ ءَايَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ١٠٣

” Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk” (QS. Ali Imran: 103).

2.2.2.21 Doa wajib

Dalam sebuah organisasi Islam harus ada ruang lingkup untuk mengucapkan doa wajib karena Allah (SWT) memerintahkan berkali-kali untuk mengucapkan doa dalam Al-Qur'an yang darinya seseorang seperti:

الَّذِينَ إِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَجِلَتْ قُلُوبُهُمْ وَالصَّابِرِينَ عَلَىٰ مَا أَصَابَهُم وَالْمُقِيمِي الصَّلَاةِ وَمِمَّا
رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ٣٥

“(yaitu) orang-orang yang apabila disebut nama Allah gemetarlah hati mereka, orang-orang yang sabar terhadap apa yang menimpa mereka, orang-orang yang mendirikan sembahyang dan orang-orang yang menafkahkan sebagian dari apa yang telah Kami rezekikan kepada mereka” (QS. Al-Hajj: 35).

2.2.2.22 Berbapakaian Islami

Berdandan Islami, kita dapat mengurangi masalah tempat kerja yang parah seperti pelecehan seksual, dengan demikian kita dapat memastikan lingkungan kerja yang baik. Allah berfirman:

لِّلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَرِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا
وَلِيُضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ عَلَىٰ جُيُوبِهِنَّ ۖ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءِ
بُعُولَتِهِنَّ أَوْ أَبْنَائِهِنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي إِخْوَانِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ
أَيْمَانُهُنَّ أَوِ التَّبِيعِينَ غَيْرِ أُولِي الْأَرْبَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوِ الطِّفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهَرُوا عَلَىٰ
عَوْرَتِ النِّسَاءِ ۖ وَلَا يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِنْ زِينَتِهِنَّ ۚ وَتُوبُوا إِلَى اللَّهِ جَمِيعًا أَيُّهَ
الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ٣١

"Katakanlah kepada wanita yang beriman: "Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan kemaluannya, dan janganlah mereka menambapkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak dari padanya. Dan hendaklah mereka menutupkan kain kudung kedadanya, dan janganlah menambapkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau putera-putera mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara lelaki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita islam, atau budak-budak yang mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang aurat wanita. Dan janganlah mereka memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan. Dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung" (QS. An-Nur: 31).

2.2.2.23 Melarang fitnah dan memfitnah

Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ ۖ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَ بَّعْضُكُم بَعْضًا ۚ أَيُّحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ
تَوَّابٌ رَّحِيمٌ ۝ ١٢

"Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan purba-sangka (kecurigaan), karena sebagian dari purba-sangka itu dosa. Dan janganlah mencari-cari keburukan orang dan janganlah menggunjingkan satu sama lain. Adakah seorang diantara kamu yang suka memakan daging

saudaranya yang sudah mati? Maka tentulah kamu merasa jijik kepadanya. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Penerima Taubat lagi Maha Penyayang” (QS. Al-Hujurat: 12).

Dalam ayat ini, Allah sangat melarang fitnah, dan dia membandingkan pengkhianat dengan orang yang makan daging saudara laki-lakinya yang telah meninggal. Jika dia benci makan daging dari saudara laki-lakinya, dia juga harus membenci makan dagingnya ketika dia hidup dengan memarahi dan memfitnahnya. Memfitnah sangat meluas di antara anggota organisasi bahwa itu telah menjadi masalah pertemuan orang-orang dan jalan untuk mengekspresikan kemarahan mereka, was-was dan cemburu dan dengan demikian mereka tidak hanya merugikan diri mereka sendiri tetapi juga menggagalkan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dikatakan bahwa Islam memiliki pandangan budaya yang memiliki ciri-ciri yang menonjol. Ciri-ciri yang menonjol ini mengandaikan spektrum terpisah untuk melihat budaya di bawah perspektif Islam. Oleh karena itu, penulis mengembangkan model berikut untuk membentuk budaya organisasi dari sudut pandang Islam.

2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi Islami

Menurut Hakim (2011) Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

2.2.3.1 Bekerja Merupakan *Ibadah*,

Sebagai seorang Muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan keberadaan hidayah Allah yang telah diberikan

kepada manusia. Aktivitas bekerja yang dijalankan seorang pekerja muslim terikat dengan motivasi atau keyakinan positif, hal tersebut semata-mata untuk mendapatkan ridho Allah Swt, sehingga dengan motivasi ridho Allah Swt semata tersebut maka prinsip kejujuran, amanah, kebersamaan dijunjung tinggi. Ketika bekerja dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip Islam maka aktivitas tersebut dianggap “ibadah” yang berarti ada nilainya disisi Allah Swt.

2.2.3.2 Bekerja dengan Azas Manfaat dan *Maslahat*

Seorang pekerja Muslim dalam menjalankan proses produksinya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Berproduksi bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat. Sebagaimana firman Allah dalam surat Adz-Dzaariyat: 19:

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ ١٩

“Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian” (QS. Az-Zariyat: 19).

2.2.3.3 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.

2.2.3.4 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:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ١٥

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan” (QS. Al-Mulk: 15)

2.2.3.5 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 (Abdullah Abdul Husein, 2004),. Bekerja dapat menjadi haram jika aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan masyarakat. Produk-produk atau jasa akibat aktivitas dalam kategori ini hanya memberikan dampak ketidak seimbangan dan kegoncangan bagi aktivitas ekonomi secara umum. Akibatnya, misi *rahmatan lil ‘alamiin* ekonomi Islam tidak tercapai.

2.2.3.6 Bekerja dengan memperhatikan unsur *kehalalan* dan menghindari unsur *haram* (yang dilarang syaria).

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. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Maidah ayat 90:

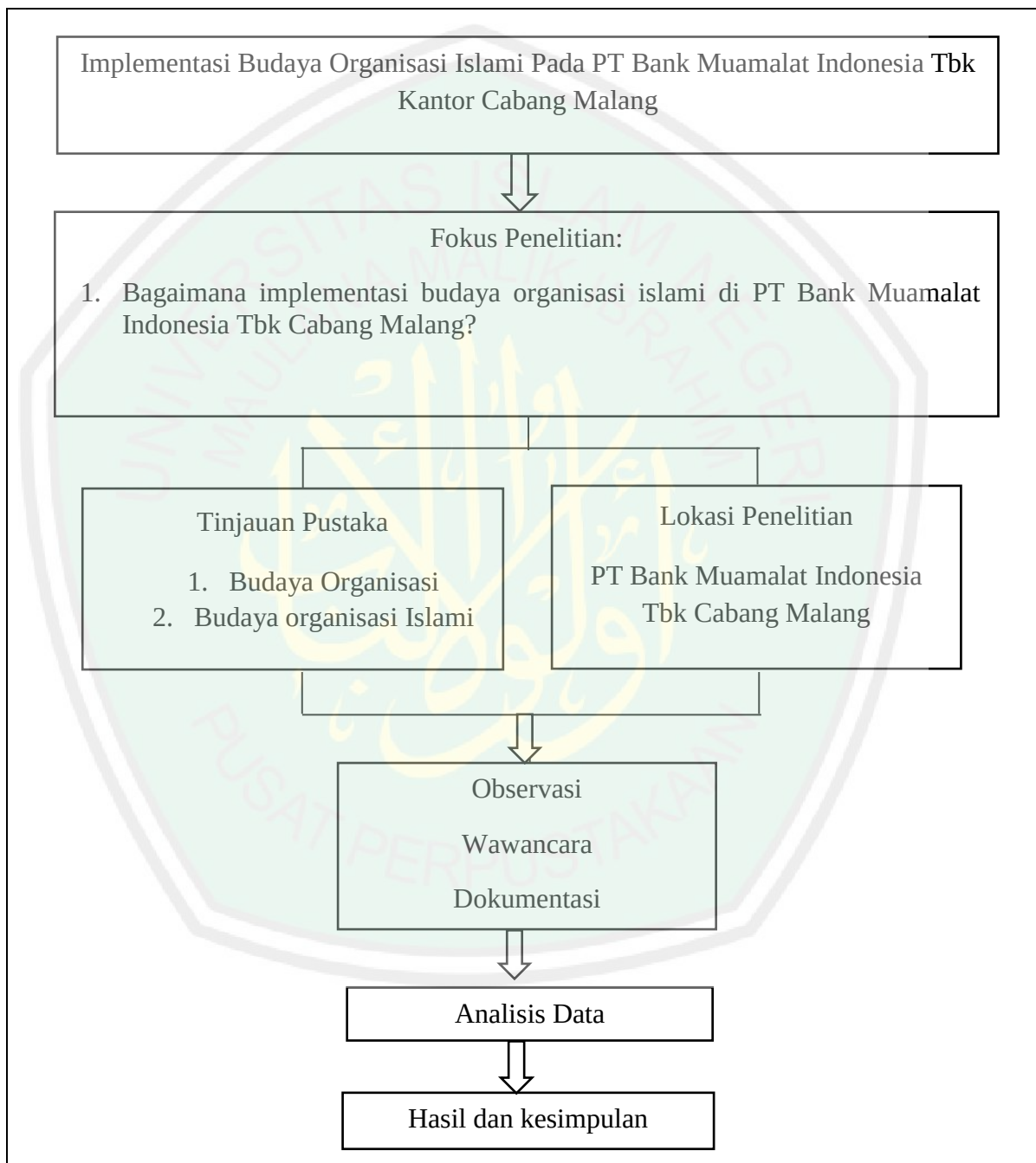
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَمُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ٩٠

“Hai orang-orang beriman sesungguhnya khamr, judi, berkorban untuk berhala dan mengundi nasib dengan anak panah adalah perbuatan keji termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keuntungan” (QS. Al-Maidah: 90).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik dari budaya organisasional yang Islami dibagi menjadi enam karakteristik, yakni bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan azas manfaat dan maslahat, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal, bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap keberimbangan, dan bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan serta menghindari unsur yang haram (yang dilarang oleh Allah SWT).

2.3 Kerangka Berfikir

Gambar 2.3
Skema Kerangka Berfikir



Sumber: data diolah oleh peneliti

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2006: 6).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk cabang Malang yang beralamatkan di Jl. Kertanegara No.2, Kiduldalem, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65116. Pemelihan lokasi di Cabang Malang ini didasarkan atas beberapa alasan, pertama, di Cabang Malang belum pernah sebelumnya dilakukan penelitian tentang Implementasi Budaya Organisasi Islami. Kedua, menurut data dari kementrian agama (2018) Kota Malang merupakan Kota dengan Populasi penduduk yang tinggi dan Mayoritas beragama Islam. Ketiga, kantor Cabang Malang sering mendapat kunjungan baik dari cabang maupun pusat, oleh karena itu kedisiplinan terhadap aturan dan nilai-nilai mumalat harus ditaati dan dilaksanakan setiap saat.

3.3 Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini membutuhkan sumber informasi atau informan, yaitu orang yang bisa memberikan informasi-informasi yang sangat dibutuhkan dalam penelitian ini. Penentuan subyek pada orang yang diwawancarai dilakukan secara *purposive sampling*, menurut Arikunto (2002) yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak berdasarkan random, melainkan berdasarkan pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota organisasi atau pegawai di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang.

Tabel 3.3
Narasumber Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Lama Kerja
1.	Didit ferdyanto	BDM Financing	1.5 tahun
2.	Fatchulloh Reza	Relationship Manager SME	10 tahun
3.	Bima Agustiarahman	Relationship Manager SME	5 tahun
4.	Widodo	Marketing Funding	6 tahun
5.	Moch. Syafiudin Nuha	Sekretaris dan Brand Sales Support	2 tahun
6.	Abdulloh Faiz	Relationship Manager Funding	6 tahun
7.	Ibu Rista	Marketing funding	-

Sumber: diolah oleh peneliti

3.4 Data dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek data yang diperoleh, adapun data-data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis (Arikunto, 2002: 107), yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dari sumbernya (orang-orang atau informan) yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk memperoleh data-data yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang ada. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku, dokumen, catatan, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan kelancaran penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Dalam Creswell (2010: 266) Penjelasan tentang peran peneliti akan turut menentukan penjelasan tentang masalah-masalah yang mungkin muncul dalam proses pengumpulan data. Langkah-langkah pengumpulan data meliputi usaha membatasi penelitian, mengumpulkan informasi melalui observasi dan wawancara, baik yang terstruktur maupun tidak, dokumentasi, materi-materi visual, serta usaha merancang protokol untuk merekam atau mencatat informasi.

1. Identifikasilah lokasi-lokasi atau individu-individu yang sengaja dipilih dalam proposal penelitian. Gagasan dibalik penelitian kualitatif adalah memilih dengan sengaja dan penuh perencanaan para partisipan dan lokasi (dokumen-dokumen) penelitian yang dapat membantu peneliti memahami masalah yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif tidak terlalu dibutuhkan random sampling atau pemilihan secara acak terhadap para partisipan dan lokasi penelitian, yang biasanya dijumpai dalam penelitian kuantitatif. Pembahasan mengenai para partisipan dan lokasi penelitian dapat

mencakup empat aspek (Miles dan Huberman, 1994), yaitu: *setting* (lokasi penelitian, *aktor* (siapa yang akan di observasi atau diwawancarai), peristiwa (kejadian apa saja yang dirasakan oleh aktor yang akan dijadikan topik wawancara dan observasi), dan proses (sifat peristiwa yang dirasakan oleh aktor dalam *setting* penelitian).

2. Jelaskan jenis-jenis data yang akan dikumpulkan. Peneliti dalam kebanyakan penelitian kualitatif mengumpulkan beragam jenis data dan memanfaatkan waktu efektif mungkin untuk mengumpulkan informasi di lokasi penelitian. prosedur-prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif melibatkan empat jenis strategi.

- 1) Observasi kualitatif, merupakan observasi yang didalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam pengamatan ini, peneliti merekam atau mencatat (baik dengan cara terstruktur maupun semi struktur, misalnya dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti) aktivitas-aktivitas dalam lokasi penelitian para peneliti kualitatif juga dapat terlibat dalam peran-peran yang beragam, mulai dari sebagai non partisipan hingga partisipan utuh.

- 2) Dalam wawancara kualitatif, peneliti dapat melakukan *face-to-face interview* (wawancara berhadap-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam *focus group interview* (interview dalam kelompok tertentu) yang terdiri dari enam sampai delapan partisipan berkelompok. Wawancara-wawancara seperti

ini tentu saja memerlukan pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur (*unstructured*) dan bersifat terbuka (*Open ended*) yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan. Pertanyaan dalam wawancara diantaranya meliputi:

- a. Bagaimana budaya organisasi di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang?
 - b. Bagaimana penerapan budaya organisasi islami di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang?
 - c. Bagaimana menyesuaikan anggota organisasi dengan budaya organisasi yang ada?
- 3) Selama proses penelitian, peneliti juga bisa mengumpulkan dokumen-dokumen kualitatif. Dokumen ini bisa berupa dokumen publik, seperti: koran, makalah, laporan kantor, ataupun dokumen privat, seperti buku harian, diary, surat, email.
- 4) Kategori terakhir dari data kualitatif adalah materi audio dan visual. Data ini bisa berupa foto, objek-objek seni, videotape, atau segala jenis suara/bunyi.

3.6 Analisis Data

Menurut Creswell (2010: 274) Dalam proposal, bagian analisis data bisa terdiri dari sejumlah komponen. Tetapi, proses analisis data secara keseluruhan melibatkan usaha memaknai data yang berupa teks atau gambar. Untuk itu, peneliti perlu mempersiapkan data tersebut untuk dianalisis, melakukan analisis-analisis yang berbeda, memperdalam pemahaman akan data tersebut (sejumlah

peneliti kualitatif lebih suka membayangkan tugas ini layaknya menguliti lapisan bawang), menyajikan data, dan membuat interpretasi makna yang lebih luas akan data tersebut. Ada sejumlah proses umum yang bisa dijelaskan oleh peneliti dalam proposal mereka untuk menggambarkan keseluruhan aktivitas analisis data ini, sebagaimana yang pernah saya (Creswell, 2007), Rossman dan Rallis (1998) Deskripsikan berikut ini:

1. Analisis data merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan refleksi terus-menerus terhadap data, mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis, dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian. Maksud saya, analisis data kualitatif bisa saja melibatkan proses pengumpulan data, interpretasi, dan pelaporan hasil secara serentak dan bersama-sama. Ketika wawancara berlangsung, misalnya, peneliti sambil selalu melakukan analisis terhadap data-data yang baru saja diperoleh dari hasil wawancara ini, menulis catatan-catatan kecil yang dapat dimasukkan sebagai narasi dalam laporan akhir, dan memikirkan susunan laporan akhir.
2. Analisis data melibatkan pengumpulan data yang terbuka, yang didasarkan pada pertanyaan-pertanyaan umum, dan analisis informasi dari para partisipan.
3. Analisis data kualitatif yang dilaporkan dalam artikel-artikel jurnal dan buku-buku ilmiah seringkali menjadi model analisis yang umum digunakan. Dalam model Analisis tersebut, peneliti mengumpulkan data kualitatif, menganalisisnya berdasarkan tema-tema atau perspektif-perspektif tertentu, dan melaporkan 4-5 tema. Meskipun perbedaan-perbedaan analitis ini

sangat bergantung pada jenis strategi yang digunakan, peneliti kualitatif pada umumnya menggunakan prosedur yang umum dan langkah-langkah khusus dalam analisis data. cara yang ideal adalah dengan mencampurkan prosedur umum tersebut dengan langkah-langkah khusus.

3.7 Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah cara mengumpulkan data dengan menggabungkan dari beberapa teknik pengumpulan data dan sumber data yang sudah ada (Sugiyono, 2013:423). Teknik triangulasi, menggunakan pengumpulan data yang diambil dengan teknik yang berbeda-beda untuk memperoleh data dari sumber sama. Triangulasi dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dikumpulkan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi waktu.

Waktu juga mempengaruhi kredibilitas data yang dikumpulkan dan harus kroscek ulang dengan melakukan wawancara atau observasi di waktu yang berbeda.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data

4.1.1 Profil Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia (BMI) merupakan Bank Islam pertama yang ada di Indonesia, Bank yang memiliki ciri khas warna hijau, orange dan dominan ungu ini memiliki keunikan yang tidak dimiliki perbankan syariah lainnya yaitu tidak memiliki cabang konvensional, murni syariah, dan satu-satunya bank syariah yang sudah melakukan ekspansi sampai ke luar negeri yaitu di Kuala Lumpur Malaysia. Hingga saat ini, BMI telah memiliki 325 Kantor layanan termasuk 1 (satu) Kantor cabang di Malaysia. BMI memiliki sejarah yang panjang dalam pendiriannya, berikut sejarah berdirinya bank muamalat hingga saat ini:

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (BMI) memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Berikut pemaparan salah satu narasumber pada tanggal 09 November 2018 Bapak Didit Ferdianto menceritakan berdirinya Bank Muamalat Indonesia sebagai pelopor bank Islam di Indonesia,

“Jadi pada tahun 90 an itu berawal dari MUNAS MUI (Musyawarah Nasional Majelis Ulama Indonesia) yang dijuluki dengan seminar loka karya perbankan syariah, pada saat itu belum ada undang-undang tentang perbankan syariah ya, dalam seminar loka karya itu dijelaskan atau dilatarbelakangi karena Indonesia ini Negara yang mayoritas penduduknya Muslim tapi fasilitas seperti perbankan syariah ini gak ada! Itu bagaimana! Akhirnya para tokoh-tokoh itu bersinergi, iya tokoh ulama’, kita harus punya ide bagaimana untuk menampung masyarakat yang menginginkan dananya dikelola sesuai prinsip syariah akhirnya tahun 1991 resmi berdirilah BMI dan mulai beroperasi pada tahun 1992”

Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Share Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan Cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi

Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan Kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka Kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 Kantor layanan termasuk 1 (satu) Kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infakdan Sedekah (ZIS).

4.1.2 Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Untuk senantiasa memastikan arah pertumbuhan bisnis, telah disusun visi dan misi Bank Muamalat Indonesia, Visi BMI merupakan bentuk optimistik untuk menjadi yang bankterbaik dan 10 bank dengan eksistensi yang diakui, optimis dan bekerja penuh keyakinan ini merupakan bagian dari karakteristik budaya organisasi islami.

Visi Bank Muamalat “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 bank besar di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional (*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*)”. Visi ini lebih dikenal dengan “visi M10-Y25” yang merupakan singkatan dari “Bank Muamalat menjadi 10 Bank terbesar di tahun 2015”.

Misi Bank Muamalat “*Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkembang dengan menggunakan semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta mitra investasi yang inovatif, untuk meningkatkan seluruh pemangku kepentingan*”.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, maka telah dibuat tiga tahapan pencapaian visi dan misi. Tahap pertama dilakukan pada 2015-2017, tahap kedua pada 2018-2020, dan tahap ketiga akan dilakukan pada 2021-2025.

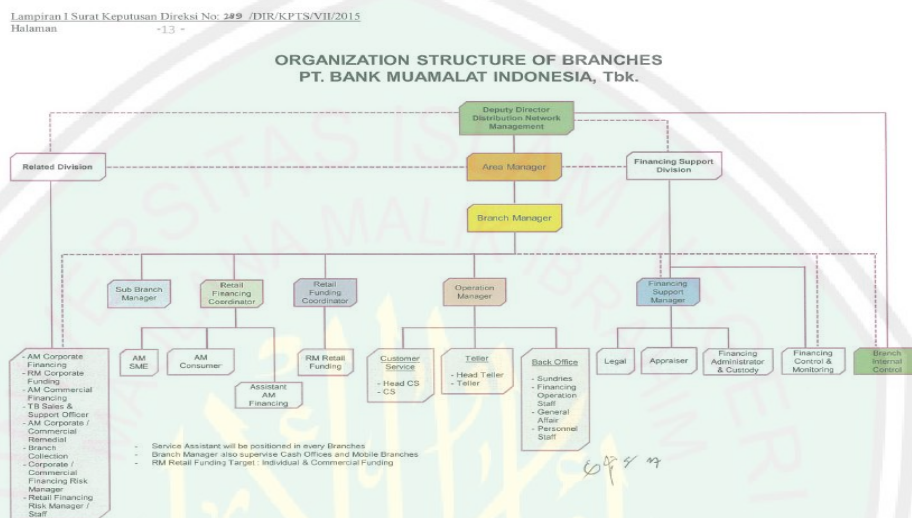
4.1.3 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia cabang Malang

Setiap organisasi haruslah memiliki struktur organisasi yang terstruktur dan jelas, adanya struktur organisasi yang jelas ini juga sesuai dengan ciri-ciri

budaya organisasi islami, struktur organisasi Bank Muamalat Indonesia cabang Malang yaitu,

Gambar 4.1.3

Struktur Organisasi



Sumber: data dari narasumber

Dari gambar diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa Bank Muamalat cabang malang memiliki struktur yang tertata, namun untuk job deskripsi secara rinci tidak bisa dipublikasikan.

4.1.4 Produk Bank Muamalat Indonesia

Bank Syariah dan Bank konvensional memiliki beberapa perbedaan, salah satunya dari segi produk. Dalam perbankan syariah tidak mengenal adanya kredit dan riba. Produk Bank Muamalat secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu funding dan pembiayaan, dalam pembiayaan hanya dapat membiayai dalam sector halal sesuai dengan ketentuan syariah. Seperti yang dikatakan oleh Ibu Rista pada wawancara 22 Maret 2019

“dibagian bisnis itu ada yang namanya funding ada yang namanya financing atau pembiayaan, kalo di bank konvensional itu funding sama juga, funding itu pencari dana ya siapa yang mau menabung mau deposito namanya funding kalo di bank syariah ada yang namanya financing atau pembiayaan beda dengan bank konvensional itu namanya kredit kenapa disebut kredit karena ketika mereka ke bank mau pinjam uang itu akadnya hutang sedangkan kalau di bank syariah itu ketika membutuhkan uang kita harus tanya uangnya untuk apa makanya disebut pembiayaan jadi kesini butuh uang untuk membeli rumah misalnya oke berarti pembiayaan rumah, untuk apa? Modal usaha berarti pembiayaan modal usaha seperti itu makanya tidak ada istilah kredit atau hutang itu tidak ada di kita yang membedakan kita adalah semuanya pasti kita mencari dana yang halal kemudian kita melemparnya atau memfinancingkan pembiayaan itu juga ke sector-sektor halal kita harus tau apa aja barang-barang yang dijual kalo misalnya ada satu produk tidak halal maka itu langsung menggugurkan syarat pembiayaan maka tidak kita biyai”

Produk pembiayaan Bank Muamalat salah satunya yaitu Murabahah atau jual beli, contoh seorang nasabah mengajukan pembiayaan rumah pada Bank Muamalat, kemudian Bank Muamalat membeli rumah kepada developer seharga Rp 100 juta dan dijual kepada nasabah dengan harga Rp 150 juta, karena murabahah merupakan jual beli, maka penambahan harga Rp 50 juta dari developer ke nasabah diperbolehkan sebagai laba dari jual beli yang diperoleh Bank Muamalat tersebut, berikut penjelasan Ibu Rista

“misal seperti ini pembiayaan rumah itu akadnya adalah murobahah alias jual beli jadi konsepnya Bank Muamalat membeli rumah itu kemudian menjualnya kembali ke kamu jadi misa saya Rista mau membeli rumah di Bank Muamalat harga rumahnya tu 100 juta kemudian dibeli oleh Bank Muamalat 100 juta dari developernya kemudian akan dijual lagi ke saya di jual 150 juta gak masalahkan karena jual beli itu pasti ada untungnya sedangkan kalo konvensional itu gak begitu, saya utang 1 juta nanti baliknya 2 juta itulah yang namanya riba atau kelebihan bayar sedangkan kalau ini konsepnya adalah jualbeli jadi walaupun orang diluar sana itu bilang ah sama saja tetep aja saya pinjam 1 juta kembalinya 2 juta beda konsep ya beda akad”

Kemudian untuk produk funding ada tiga yaitu, tabungan, giro dan deposito. Salah satu akad yang digunakan dalam produk funding yaitu Wadiah. Ibu Rista mengatakan bahwa

“Produk pokoknya funding perbankan itu sebenarnya ada tiga, ada namanya tabungan ada namanya giro ada namanya deposito kemudian akad-akadnya ada yang namanya wadiah itu adalah titipan jadi nitip aja dapat bagi hasil, bagi hasil itu sebenarnya dari mana sih, missal dari KPR tadi itu jual beli rumah atau murabahah yang keuntungannya 50 juta nah itu dibagi rata ke orang yang menitipkan dana ke Bank Muamalat jadi sebenarnya bisnis perbankan seperti itu”

Ibu Rista menambahkan bahwa dalam mengeluarkan suatu produk di Bank Muamalat harus melalui proses yang panjang dan harus sesuai dengan ketentuan syariat Islam.

“karena kita melempar pembiayaan disektor halal insyaallah keuntungan itu halal karena memang kita Bank Muamalat itu dilindungi oleh Dewan Syariah Nasional (DSN) kemudian MUI ketika kita membuat produk itu syarat-syaratnya juga banyak pengajuannya itu sampek ke kiai-kiai juga MUI dan Dewan Syariah Nasional”

Produk andalan BMI yaitu Tabungan Prioritas, dimana nasabah akan mendapat benefit-benefit tertentu. Keterangan Bapak Edo pada wawancara 15 Maret 2019:

“Tabungan Prioritas ini salah satu produk andalan Tabungan prioritas ini dimana nanti si nasabah itu pertama benefit yang diterima itu bebas layanan antrian teller dan CS kalo mau cetak buku, Tarik tunai, mau transfer kemudian benefit yang lain mendapatkan layanan gratis diruang tunggu bandara pada saat mau naik pesawat”

Selain itu ada produk baru Bank Muamalat yaitu, Islamic Bisnis yang sasarannya Organisasi Masyarakat (OrMas), Pesantren, Masjid dan Madrasah. Keterangan bapak Reza pada 15 Maret 2019:

“Produk unggulan muamalat saat ini Islamic bisnis, jadi kita bekerjasama dengan ormas-ormas islam seperti muhammadiyah, NU, lembaga

pendidikan, pesantren, contohnya ya seperti membiayai bisnis, sekolah, travel umroh dan haji”

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Bapak Edo sebagai berikut:

“ada kusus produknya itu untuk madrasah, pondok pesantren, masjid, contohnya yang untuk masjid ada aplikasinya aplikasi itu memudahkan bagi calon donator untuk berdonasi di Masjid tertentu, kalau misalkan masjid itu mau membangun menara misalkan butuh dana 100 juta pengumpulan dananya bias melalui aplikasi Smart Masjid, nanti orang yang berdonasi di masjid lewat smart masjid atau orang yang berinfaq itu akan tercatat disitu, jadi traansparansi kebutuhan dana siapa yang berdonasi, dana yang terkumpul dan penggunaannya bisa dipantau dari aplikasi smart masjid”

4.1.5 Wawancara Informan

Peneliti melakukan penelitian pada Bulan November 2018 sampai Maret 2019 di Bank Muamalat Cabang Malang, dengan terjun secara langsung dilapangan sehingga dapat merasakan dan mengamati secara langsung budaya organisasi yang ada di Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan juga melakukan dokumentasi berupa foto dan rekaman suara.

1) Informan pertama: Didit Ferdianto (Bapak Didit)

Bapak Didit selaku BDM Financing di Bank Muamalat cabang malang pada tanggal 14 Desember 2018 menjelaskan bahwa budaya merupakan identitas suatu organisasi yang menjadi pedoman perilaku sehari-hari

“Budaya itu bukan pencitraan, bukan untuk pantas-pantasan dan juga bukan slogan, tetapi merupakan identitas dan menjadi pedoman, harus diterapkan dikehidupan sehari-hari. Disini kita dituntut yang pertama selain paham produk bisnis kita juga harus paham produk islamnya, hal inilah yang membedakan dengan bank konvensional. Misalnya ketika kamu menjelaskna akad-akad produk bank syariah tetapi kamu sendiri belum paham pasti nasabahnya juga tidak akan percaya, kita harus paham dulu budaya islam dan isinya”

Dalam aktivitas kesehariannya Bank Muamalat memiliki pedoman yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasinya, baik karyawan maupun pimpinan. Bank Muamalat memiliki nilai-nilai muamalat IDEAL (Islami, Modern Profesional)

“Iya mbk, disini kita punya nilai-nilai muamalat yang disingkat IDEAL, ideal ini merupakan singkatan dari tiga nilai, yang pertama I adalah Islami, DE adalah modern dan AL adalah Profesional. IDEAL ini merupakan nilai yang utama mbk, kemudian setiap nilai diturunkan menjadi nilai yang lebih mudah dipahami, Islami diturunkan kedalam integritas, maksud dari integritas adalah semua yang ada disini haruslah menjaga integritas dalam setiap aktivitas sesuai ajaran islam, etika dan aturan yang berlaku. Nilai Modern diturunkan menjadi terbuka dan tanggap, terbuka dan tanggap dalam hal apa? Disini terbuka dalam berpikir positif dan terbuka terhadap perubahan, jadi kita fleksibel dan mengikuti perkembangan zaman yang semakin canggih dan modern ini. Untuk profesional diturunkan menjadi kompeten dan prima, setiap orang disini harus kompeten dan bertanggungjawab terhadap tugas dan kewajibannya masing-masing, kemudian berorientasi pada proses dan layanan prima, seperti itu mbk”

Dalam kesempatan yang sama Bapak Didit menambahkan bahwa

“Nilai-nilai muamalat ini menjadi hal yang mendasar menjadi acuan hal ini juga diterapkan saat perekrutan karyawan baru, setiap insan yang disini ini mulai sejak mereka bergabung disini ya atau sejak menjadi karyawan baru, mulai karyawan baru itu yang pertama harus tau jobdesknya, kemudian SOP, ini sebagai rambu-rambu dalam bekerja ya kemudian harus tau semua peraturan internal misalnya surat edaran atau memo semua harus dipahami dulu agar terwujud kedisiplinan”

2) Informan kedua: Fachulloh Reza (Bapak Reza)

Bapak reza merupakan karyawan yang sudah bekerja selama 10 tahun di Bank Muamalat cabang Malang, saat ini bapak reza menjabat sebagai

Relationship Manager SME. Pada tanggal 04 Maret 2019 Bapak Reza menjelaskan secara detail mengenai nilai-nilai muamalat

“Iya disini kita mempunyai nilai-nilai muamalat IDEAL, IDEAL itu singkatan dari tiga nilai, yang pertama I adalah Islami, DE adalah Modern dan Al adalah Profesional, kita bahas yang islami dulu, islam itu diturunkan menjadi tauhid, syariat dan ibadah, ibadah diturunkan ke muamalat sama ahklak, disini kita bukan hanya semata-mata untuk mencari uang saja tetapi juga menghidupi nilai-nilai syariat Islam, kita mempunyai misi menghidupkan dan menyebarkan ekonomi islam, sebagai pembeda bahwa ada ekonomi syariah yang mempunyai pola dan punya cara sendiri dibandingkan ekonomi konvensional, yang tujuannya lebih adil dan lebih terbuka”

Kemudian beliau melanjutkan dengan menjelaskan nilai Modern

“Modern ini terkait masalah sistem, layanan dan jasa, modern dalam hal apa sistemnya? Sistemnya bisa memenuhi kebutuhan nasabah, memang muamalat outletnya tidak sebanyak BCA atau bank-bank konvensional lainnya, tetapi muamalat mempunyai sistem yang orang itu tidak harus datang ke bank, namanya cash manajemen sistem, ada Internet Banking, mobile banking juga, meskipun semua bank punya model yang sama Alhamdulillahnya punya kita sudah sepadan dengan BCA fitur dan keamanannya tinggi, dan tentunya disini free bayar, itu yang menjadi keunggulan kita, nah kalo sistemnya sudah canggih ini larinya ke layanan, nasabah tidak perlu capek-capek datang ke kantor cukup lewat aplikasi ini saja ya kecuali tarik tunai ya, semua itu juga mencakup jasa”

Nilai selanjutnya yang dijelaskan adalah nilai ketiga yaitu Profesional

“selanjutnya profesional pada dasarnya semua organisasi pasti memiliki nilai ini, profesional dalam berorganisasi, profesional dalam bekerja baik profesional di internalnya maupun eksternalnya, ini yang harus dijunjung tinggi “nah semua itu adalah nilai-nilai muamalat yang dibudayakan dan diaplikasikan disini, siapa yang menerapkan? Yang menerapkan adalah seluruh insan-insan yang ada disini di Bank Muamalat ini”

Dalam kesempatan yang sama Bapak reza juga mengatakan bahwa budaya organisasi di Bank Muamalat memiliki keseimbangan antara bekerja dengan ibadah

“Budaya organisasi disini sudah mencerminkan budaya islami, baik dan cenderung positif, seimbang antara keduanya bekerja iya ibadahnya juga tidak ketinggalan”

Dalam aktivitasnya Bank Muamalat telah melaksanakan nilai-nilai syariah yang mencakup aqidah, akhlak dan ibadah, beliau mengatakan bahwa bekerja itu bagian dari ibadah

“Ibadah itu kan ada yang sunnah ada yang wajib, kalo bekerja ini gimana? Karena kalau tidak bekerja madhorotnya kan besar maka dari itu bekerja juga bagian dari ibadah wajib”

Kemudian bapak Reza juga mengatakan pentingnya menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan juga dengan nasabah Bank Muamalat

“Untuk menjalin hubungan baik dengan nasabah itu dengan silaturahmi, mengingatkan dan juga memberi tau produk-produk terbaru, kalo dengan sesama karyawan tentu harus saling menghormati dan menghargai”

3) Informan ketiga: Bima Agustiarahman (Bapak Bima)

Bapak Bima yang saat ini menjabat sebagai Relationship Manager SME, telah bekerja selama kurang lebih 5 tahun sebagai karyawan Bank Muamalat cabang Malang. Pada wawancara tanggal 04 Maret 2019 beliau mengatakan bahwa budaya organisasi itu merupakan kebiasaan yang dilakukan sehari-hari

“Budaya organisasi itu kan semacam kebiasaan sehari-hari ya, kalo kebiasaan, aktivitas sehari-hari di Muamalat ini menurutku sudah mencerminkan budaya islami ya”

Bank Muamalat memiliki nilai-nilai muamalat, yang dalam aplikasinya menggunakan change ambassador sebagai contoh dan teladan bagi karyawan lainnya

“jadi disinikan kita punya nilai-nilai muamalat ya islami sesuai dengan aturan syariat islam seperti produk-produk bank muamalat ini semua harus sesuai ketentuan ,kemudian ada modern kita dituntut untuk berpikir kreatif dan meleak teknologi, kemudian profesional namanya bekerja harus profesional tahan banting, ya yang chage ambassador itu yang bagian istilahnya pengaplikasiannya, jadi dia sebagai percontohan dan ngoprak-ngopraki arek-arek ya mengingatkan implementasinya seperti apa, biar karyawan gak keluar jalur”

Dalam penerapan budaya organisasi di Bank Muamalat juga mengaplikasikan nilai-nilai islami yang mencakup aqidah, akhlak dan ibadah, menurut beliau salah satu bentuk ibadah adalah bekerja *“salah satu bentuk ibadah ya bekerja itu”*

Kemudian Bank Muamalat juga memiliki divisi khusus untuk mengantisipasi dan menangani apabila ada pelanggaran dan penyimpangan yang ada di Bank Muamalat

“misalnya ya, ada karyawan sini yang ketika kerja memakai hijab tetapi pas diluar kemana-mana tidak berhijab berarti dia belum menerapkan nilai-nilai muamalat ini, itu personalitinya belum dapat itu, orang yang bekerja disini harus mau berkomitmen, bukan sekedar mencari uang kalau ada yang seperti ini bisa dikasih SP atau peringatan. Disini kita punya divisi ANTI FRAUD, divisi untuk mencegah tindakan penyimpangan dan unsur-unsur kejahatan internal, disetiap cabang ada tim audit yang mengawasi, untuk meminimalisir hal-hal seperti itu ada audit internal yang menangani, audit terbagi menjadi audit cabang, audit kanwil dan audit pusat, audit cabang ini yang mencari dan mengindikasikan gejala-gejala atau kata lainnya intelligent disini, bagaimana perilakunya, setiap transaksi direport, karena kalo namanya mencuri di bank itu pasti bakal ketahuan, kalo gak sekarang pasti suatu saat akan ketahuan, gak bakal ada yang lolos”

4) Informan keempat: Widodo (Bapak Edo)

Bapak Edo merupakan karyawan yang sudah bekerja selama 6 tahun di Bank Muamalat, saat ini menjabat sebagai marketing funding. Pada

tanggal 04 Maret 2019 Bapak Edo mengatakan bahwa Bank Muamalat memiliki nilai-nilai muamalat dan diadakannya chage ambassador sebagai teladan dalam penerapan dari nilai-nilai muamalat

“ada change ambassador untuk menjaga nilai- nilai muamalat, memberikan teladan bagi karyawan yang layak yang bersangkutan bisa dikatakan datangnya selalu on time gak pernah telat, untuk pekerjaan selalu tertib, tidak pernah melakukan kesalahan-kesalahan ataupun oneprestasi ataupun hal-hal yang lain yang keluar dari semestinya, dan juga contoh suri tauladan bagi karyawan yang lain, dia itu mengemban misi ya, misinya itu bagaimana menertibkan karyawan yang lain, on time dalam bekerja kemudian sebelum pulang juga tempat kerjanya udah bersih, itukan juga dinilai”

Dalam aktivitasnya Bank Muamalat melaksanakan dan menerapkan nilai-nilai Islam

“kalau dari saya pribadi peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan itu tentunya untuk kebaikan dan kemajuan bagi karyawan itu sendiri baik secara personal maupun secara institusi, kalo secara personal memang dari perusahaan menginginkan kita-kita ini menjadi insan yang istilahnya religious, bermoral dan berkarakter islami, makanya kemudian ada kebijakan seperti ada qiyamul lail, kemudian ada pengajian rutin semacam itu, kemudian ada doa pagi rutin dan itu menunjukkan bahwa perusahaan itu menginginkan pribadi-pribadi kita menjadi orang yang agamis yang maju dari sisi spiritual”

Kemudian beliau mengatakan bahwa manusia dan Jin diciptakan hanya untuk mengabdikan kepada Allah

“jadi semua aktivitas kita sebagai seorang muslim ya intinya kitakan percaya bahwasannya manusia dan jin diciptakan hanya untuk mengabdikan kepada Allah SWT, jadi istilah mengabdikan dan beribadah itu bukan hanya diwujudkan dalam aktivitas habblumminannas itu bisa kita nilai sebagai ibadah kalo memang kita niatkan sejak awal itu lillahitaala, kalo misalkan kita sudah niatkan lillahitaala pekerjaan apapun seberat apapun serumit apapun kita bisa menjadikan semuanya menjadi lebih ringan”

5) Informan kelima: Moch. Syafiudin Nuha (Bapak Afiq)

Bapak Afiq merupakan karyawan Bank Muamalat yang sudah bekerja selama kurang lebih 2 tahun, saat ini menjabat sebagai Brand Sales Suport sekaligus sekretaris. Pada wawancara tanggal 05 Maret 2019 beliau mengatakan bahwa budaya itu merupakan kebiasaan-kebiasaan perilaku yang harus diikuti

“Budaya itu kebiasaan-kebiasaan perilaku, sikap yang ada disini yang harus diikuti ya kalau menurutku”

Ibadah bukan hanya diartikan seperti melakukan sholat, puasa ataupun haji saja, bekerja juga bagian dari ibadah

“Menurut saya iya bekerja itu bagian dari ibadah, ya kalo kita ndak niati ibadahkan gak dapat apa-apa capek aja, apalagi kalau sudah berkeluarga diniati ibadah hasilnya untuk menafkahi istri dan keluarga, nah begitu lebih enak lagi”

Dalam merekrut karyawan Bank Muamalat memiliki kriteria yang mencakup nilai-nilai Islam yang utama yaitu percaya kepada Allah atau seorang Muslim

“syarat menjad i karyawan disini yang pertama harus muslim, bukan sekedar muslim KTP saja tetapi juga bagaimana dia beribadah, karena kalau hubungan dengan tuhan nya sudah baik insyaAllah semua juga ngikut, maksudnya biasanya dalam bekerja juga baik”

Mengenai symbol-simbol di bank muamalat seperti logo, jargon dan motto bapak Afiq mengatakan bahwa

“kalo logo itu din artinya agama, jargonnya change, fight, win, champion, kalo moto ini (sambil menunjukkan gambar yang bertuliskan Islami, Modern dan professional) di website muamalat ada kayak e”

6) Informan keenam: Abdulloh Faiz (Bapak Faiz)

Bapak Faiz merupakan salah satu karyawan Bank Muamalat cabang Malang yang sudah bekerja selama 6 tahun, saat ini menjabat sebagai Relationship Manager Funding. Pada wawancara tanggal 05 Maret 2019 Bapak Faiz mengatakan bahwa Bank Muamalat menjaga hubungan baik dengan cara silaturahmi

“Disini ada change ambassador yang fungsinya kayak duta untuk mensosialisasikan nilai-nilai muamalat, nilai-nilai muamalat itu yang harus dipatuhi dan diaplikasikan dalam aktivitas sehari-hari”

Bank Muamalat memiliki kegiatan yang menjadikan setiap karyaannya memiliki jiwa spiritual dan juga mempererat hubungan baik sesama karyawan maupun pada pimpinan

“Ada pengajian tiap minggunya tergantung situasi dan kondisi sih biasanya tiap minggu itu ada yasinan tiap kamis biasanya, kemudian 3 bulan sekali ada qiyamul lail, dan outbond juga satu tahun sekali biasanya”

7) Informan ketujuh: Rista (ibu Rista)

Ibu Rista merupakan karyawan Bank Muamalat cabang Malang, saat ini menjabat sebagai Marketing Funding. Pada wawancara tanggal 22 Maret 2019 beliau mengatakan bahwa perbankan syariah berbeda dengan bank konvensional, bank konvensional tidak menggunakan nilai-nilai islam dalam operasionalnya sedangkan Bank Muamalat yang merupakan salah satu bank syariah menggunakan nilai-nilai islam menjadi dasar dalam operasionalnya, salah satunya yaitu dalam produk pembiayaan hanya membiayai sector halal.

“dibagian bisnis itu ada yang namanya funding ada yang namanya financing, kalo di bank konvensional itu funding sama juga, funding itu pencari dana ya siapa yang mau menabung mau deposito namanya funding kalo di bank syariah ada yang namanya financing atau pembiayaan beda dengan bank konvensional itu namanya kredit kenapa disebut kredit karena ketika mereka ke bank mau pinjam uang itu akadnya hutang sedangkan kalau di bank syariah itu ketika membutuhkan uang kita harus tanya uangnya untuk apa makanya disebut pembiayaan jadi kesini butuh uang untuk membeli rumah misalnya oke berarti pembiayaan rumah, untuk apa? Modal usaha berarti pembiayaan modal usaha seperti itu makanya tidak ada istilah kredit atau hutang itu tidak ada di kita yang membedakan kita adalah semuanya pasti kita mencari dana yang halal kemudian kita melemparnya atau memfinancingkan pembiayaan itu juga ke sector-sektor halal kita harus tau apa aja barang-barang yang dijual kalo misalnya ada satu produk tidak halal maka itu langsung menggugurkan syarat pembiayaan maka tidak kita biyai”

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa Bank Muamalat menerjemahkan budaya perusahaan sebagai nilai-nilai yang harus dipatuhi serta menjadi pedoman perilaku sehari-hari yang dekat dengan aktivitas operasional Bank sehingga menjadi lebih mudah untuk diresapi. Nilai-nilai Muamalat mencakup Islami, Modern dan Profesional (IDEAL).

1. Islami

Nilai Islami diturunkan menjadi Integritas dalam arti menjaga integritas dalam setiap aktivitas sesuai ajaran islam, etika dan aturan yang berlaku. Dalam melaksanakan nilai-nilai muamalat khususnya nilai islami, Bank Muamalat menghidupkan syariat islam di tempat kerja dengan membentuk lingkungan yang islami, berusaha menjadikan karyawan dekat dengan Allah SWT, seperti dengan adanya Adzan dan Iqomah dipengeras suara pada setiap waktu sholat, baik karyawan maupun nasabah dipersilahkan melaksanakan sholat di Musholah kantor, adanya mushollah

yang luas bisa digunakan untuk sholat berjamaah, adanya pengajian rutin satu bulan dua kali, qiyamul lail dan khotmil Quran tiga bulan sekali, selain dari sisi tersebut bank muamalat juga mengupayakan lingkungan kerja yang beretika dan sesuai aturan yang berlaku, seperti tidak menunda-nunda dalam bekerja dan menjalankan ibadah, menjaga amanah yang diberikan dan memastikan kehalalan sumber dan hasil dari pekerjaan.

2. Modern

Nilai modern diturunkan menjadi terbuka dan tanggap, terbuka dalam arti berpikir positif dan terbuka terhadap perubahan, serta tanggap dan inovatif dalam memberikan solusi. Penerapan nilai-nilai muamalat Modern diantaranya tercermin dari sikap dan perilaku karyawan Bank Muamalat, seperti beradaptasi dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi, menggali ide-ide baru dan aktif menyampaikan ide tersebut, menjalin komunikasi yang efektif dan berkesinambungan. Nilai modern juga tercermin dari kecanggihan teknologi yang digunakan oleh Bank muamalat, seperti adanya *mobile banking* yang dimiliki Bank Muamalat memberikan banyak kemudahan bagi nasabah serta sistem keamanan yang tinggi dapat disejajarkan dengan *mobile banking* milik Bank Central Asia.

3. Profesional

Nilai profesional diturunkan menjadi kompeten dan prima. Kompeten dan bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban serta berorientasi pada proses dan layanan prima. Nilai Profesional diwujudkan dari sikap dan perilaku karyawan Bank Muamalat, yaitu aktif

meningkatkan kemampuan diri dengan mengikuti workshop dan pelatihan-pelatihan, mengambil risiko pekerjaan dengan menjalankan prinsip kehati-hatian, berani mempertanggungjawabkan perbuatan, pantang menyerah dan tidak putus asa dalam mencapai target yang ditentukan, bekerja dengan cepat dan tepat. Selain itu setiap karyawan harus tau *job description* masing-masing, dan SOP sebagai rambu-rambu dalam bekerja agar terwujud kedisiplinan. Hal ini tercermin dari bagaimana seorang karyawan dalam menghadapi dan memecahkan suatu masalah.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan berikut reduksi data dari wawancara dengan teknik triangulasi

Tabel 4.1

Reduksi data berdasarkan teori budaya organisasi islami

NILAI AQIDAH		
Narasumber	Pernyataan	Tema
Bapak Didit	<i>“percaya kepada Allah, muslim itu menjadi syarat pertama bagi karyawan Bank Muamalat, bukan hanya karyawan saja, mulai dari pimpinan juga harus muslim, karena muamalat ini benar-benar dijaga kemurniannya, kita juga tidak ada cabang konvennya, pertama murni syariah, berbeda dengan bank-bank syariah lainnya, yang berasal dari cabang bank konven bahkan ada juga yang banknya syariah tapi pimpinannya saja nonmuslim”</i>	Percaya kepada Allah
Bapak Edo	<i>“jadi semua aktivitas kita sebagai seorang muslim ya intinya kitakan percaya bahwasannya manusia dan jin diciptakan hanya untuk mengabdikan kepada Allah SWT, jadi istilah mengabdikan dan beribadah itu tidak hanya diwujudkan dalam aktivitas habblumminannas itu bisa kita nilai sebagai ibadah kalo</i>	Mengabdikan kepada Allah

	<i>memang kita niatkan sejak awal itu lillahitaala, kalo misalkan kita sudah niatkan lillahitaala pekerjaan apapun seberat apapun serumit apapun kita bisa menjadikan semuanya menjadi lebih ringan”</i>	
Bapak Afiq	<i>“syarat menjadi karyawan disini yang pertama harus muslim, bukan sekedar muslim KTP saja tetapi juga bagaimana dia beribadah, karena kalau hubungan dengan tuhan nya sudah baik dalam artian taat beribadah insyaAllah semua juga ngikut, maksudnya biasanya dalam bekerja juga baik”</i>	Taat kepada Allah
NILAI IBADAH		
Bapak Didit	<i>“pada dasarnya setiap orang terutama laki-laki dia adalah pemimpin, kalau dia sudah berumah tangga yang dipimpin adalah anak dan istrinya, kalo dia belum menikah ya memimpin dirinya sendiri, nah tadi kaitannyakan dengan ibadah, anak yang lahir dan sudah kondisi baligh, setiap gerak dan tingkat lakunya sudah harus bernilai ibadah, karena setiap gerakannya sudah dicatat oleh malaikat ya, Nabi Muhammad itu paling gak seneng sama orang yang memintaminta, banyak hadits yang membahas itu, Nabi memerintahkan untuk bekerja, saya ingat salah satu hadits yang artinya kurang lebih seperti ini: sebaik-baik laki-laki yang walaupun dia naik gunung untuk mengambil ranting kayu dan dijual untuk menafkahi dirinya sendiri dan keluarganya itu adalah sebaik-baik manusia, daripada dia harus memintaminta”</i>	Setiap gerak dan tingkah laku adalah ibadah
Ibu Rista	<i>“memang kita itu tidak hanya mengutamakan bisnis untuk pendirian bank syariah karna yang pertama adalah mengutamakan dakwah sebenarnya, jadi kita itu walaupun dari tahun 90 sampai sekarang bisnisnya semakin berkembang itu tidak lain salah satunya adalah beribadah kepada Allah SWT mengajak teman-teman untuk kembali kejalan yang</i>	Bekerja dan Beribadah kepada Allah

	<i>benar mengajarkan mendakwahkan apa itu ekonomi syariah”</i>	
Bapak Afiq	<i>“Menurut saya bekerja itu bagian dari ibadah, ya kalo kita ndak niati ibadahkan gak dapat apa-apa capek aja, apalagi kalau sudah berkeluarga diniati ibadah hasilnya untuk menafkahi istri dan keluarga, nah begitu lebih enak lagi”</i>	Bekerja bagian dari ibadah
Bapak Faiz	<i>“menurutku bekerja itu harus diniati ibadah biar berkah”</i>	Bekerja dengan diniatkan ibadah
Bapak Reza	<i>“Ibadah itu ada yang sunnah ada yang wajib, kalo bekerja ini gimana? Karena kalau tidak bekerja madhorotnyakan besar maka dari itu bekerja juga bagian dari ibadah wajib”</i>	Bekerja adalah ibadah
Bapak Didit	<i>“Kalo saya ada kegiatan rutin itu setiap minggu pertama diawal bulan saya adakan mentoring dan konseling, saya kumpulkan tim saya, saya tanya masing-masing hasilnya bagaimana bulan kemarin, baik yang mencapai target maupun yang tidak, terutama yang belum tercapai itu kendalanya apa, kesalahannya dimana, sehingga tidak akan terulang lagi dibulan berikutnya dan dapat mempersiapkan strategi apa yang disiapkan selanjutnya. Disini juga ada pengajian rutin sebulan 2 kali, dan tiap tiga bulan sekali kita mengadakan Qiyamullail, tepatnya pada hari jumat kita sholat maghrib berjamaah dilanjutkan tausiyah, sholat isya’, makan bersama terus acara bebas, nanti jam 03.00 malam kita kumpul lagi untuk sholat malam sampai shubuh, sholat shubuh berjamaah, sarapan baru pulang, kalau tahunan juga ada, itu diselenggarakan pas bulan romadhon, itu biasanya buka bersama, sholat tarawih berjamaah, pengajian akbar dan santunan anak yatim”</i>	Sholat berjamaah, pengajian rutin dan qiyamul lail
Bapak Edo	<i>“Rutinitas kerja dari pagi hari, kalo untuk absensi pagi itu cek in jam 8 paling lambat, tapi sebelum jam 8 itu karyawan diharapkan sudah hadir di kantor untuk mengikuti doa pagi bersama di banking</i>	Doa bersama, khotmil Quran, dan Qiyamul lail

	hall, seluruh staf, baik itu staf bisnis, support legal, operasional, semuanya, jadi semua karyawan hadir di banking hall untuk melaksanakan doa bersama sekaligus sharing informasi, misalkan ada informasi baru yang belum terdistribusi ke semuanya akan disampaikan disitu, misalkan juga kalo ada yang perlu didiskusikan, bisa juga disharingkan disitu, setelah itu nanti jam 8 sudah mulai kerja sampai jam 5, itu rutinitas harian, kemudian 3 bulan sekali itu ada acara khataman dan Qiyamul lail, ya nginep bagi yang cowok biasanya untuk yang cewek itu sunnah”	
NILAI AKHLAK		
Bapak Reza	“sebenarnya kalo saya pribadi target itu harus yang sulit dicapai kalo mudah tercapai berarti targetnya kurang harus ditambah, kalo target belum tercapai juga sering tapi harus kerja keras dulu dan optimis aja urusan hasil kita serahkan saja sudah ada yang ngatur”	Kerja keras dan tawakkal
Bapak faiz	“Untuk menjalin hubungan baik dengan nasabah itu dengan silaturahmi, mengingatkan dan juga memberi tau produk-produk terbaru, kalo dengan sesama karyawan tentu harus saling menghormati dan menghargai”	Silaturahmi, saling menghormati dan menghargai
Bapak Didit	“kalo untuk antar perusahaan itu seperti kerjasama yang sifatnya bisnis ya tentunya, kalo untuk internal berarti kita ngomongin teamwork ya, disini tidak ada yang namanya supermen dalam teamwork tetapi supertim, harus seperti itu ya, dalam tim kita harus bekerjasama dan tolong-menolong, harus menjadi super tim, supermen-supermen dalam tim, semua harus bagus bukan hanya satu orang yang mendominasi”	Kerja sama dan tolong menolong
Bapak Bimo	“jad kita tidak bole menerima tanda terimakasih, karna itu seperti suap bahasa kasarnya, kalo biasanyakan sering kita mencairkan pembiayaan terus dikasih duit, itu gak boleh, kalo sampai ketahuan bisa langsung di SP, karena	Jujur

	<i>takutnya ada kepentingan tersendiri, kan ngefeknya gak sekarang tapi nantinya itu kalo misalnya dia macet kan bilang aku wes ngekek I samean mas mosok gak samean ewangi, dalam arti malah kita yang lemah nantinya”</i>	
Bapak Edo	<i>“kalau dari saya pribadi peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan itu tentunya untuk kebaikan dan kemajuan bagi karyawan itu sendiri baik secara personal maupun secara institusi, kalo secara personal memang dari perusahaan menginginkan kita-kita ini menjadi insan yang istilahnya religious, bermoral dan berkarakter islami, makanya kemudian ada kebijakan seperti ada qiyamul lail, kemudian ada pengajian rutin semacam itu, kemudian ada doa pagi rutin dan itu menunjukkan bahwa perusahaan itu menginginkan pribadi-pribadi kita menjadi orang yang agamis yang maju dari sisi spiritual”</i>	Religious, bermoral dan islami
Bapak Didit	<i>“iya mbk, disini kita punya nilai-nilai muamalat yang disingkat IDEAL, ideal ini merupakan singkatan dari tiga nilai, yang pertama I adalah Islami, DE adalah modern dan AL adalah Profesional. IDEAL ini merupakan nilai yang utama mbk, kemudian setiap nilai diturunkan menjadi nilai yang lebih mudah dipahami, Islami diturunkan kedalam integritas, maksud dari integritas adalah semua yang ada disini haruslah menjaga integritas dalam setiap aktivitas sesuai ajaran islam, etika dan aturan yang berlaku. Nilai Modern diturunkan menjadi terbuka dan tanggap, terbuka dan tanggap dalam hal apa? Disini terbuka dalam berpikir positif dan terbuka terhadap perubahan, jadi kita fleksibel dan mengikuti perkembangan zaman yang semakin canggih dan modern ini. Untuk profesional diturunkan menjadi kompeten dan prima, setiap orang disini harus kompeten dan bertanggungjawab terhadap tugas dan</i>	Islami, Modern dan professional

	<i>kewajibannya masing-masing, kemudian berorientasi pada proses dan layanan prima, seperti itu mbk</i>	
PEMIKIRAN		
Bapak Didit	<i>“budaya organisasi islam itu merupakan pedoman, aturan, nilai, norma yang harus ditaati dan diindahkan oleh semua yang ada disini, baik karyawan maupun pimpinan, karena ini organisasi islami yaitu bank syariah maka orientasinya bukan hanya untuk mencari uang saja, tetapi juga harus adanya keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat, tambah satu lagi yaitu hubungan dengan keluarga”</i>	Budaya islam
Bapak Reza	<i>“selain untuk karyawan, disini juga ada jaminan kesehatan untuk keluarga karyawan juga, istri dan anak, ada asuransi kesehatan, asuransi jiwa, jamsostek sudah pasti, BPJS juga pasti, terus ada hadiah pernikahan, hadiah kelahiran, tunjangan cuti tahunan juga, cuti itu umumnya 12 hari kerja dalam 1 tahun, tidak termasuk tanggal merah, kalo disini itu kalo gak 14 ya 15 hari cuti dalam setahun, itu yang 5 hari wajib diambil, kalo gak diambil malah kena SP itu, iya mungkin karena pertimbangan kesehatan juga, biar gak kerja terus-terusan dan juga menghindari stress, kemudian ada juga beasiswa untuk karyawan yang ingin melanjutkan studinya S2 ya, tapi sementara masih di Tri Sakti kerjasamanya BMI sama Tri Sakti belum bisa di kampus lain, untuk pensiunan juga ada, sama perusahaan dikasih bekal diajak kesebuah perusahaan disitu di training untuk persiapan setelah pensiun, itu menyiapkan mentalnya harus bagaimana terus usaha apa kira-kira yang cocok buat dia, banyak sih fasilitas disini, saking banyaknya mungkin kalo kamu Tanya beberapa karyawan sini gak semuanya tau loh”</i>	Kesejahteraan karyawan

Bapak Edo	<i>"Yang pertama itu bagi saya kenyamanan lingkungan bekerja dan disini itu dari sisi kekeluargaannya itu sangat kental banget ya, jadi itu yang membuat saya secara pribadi nyaman disini"</i>	Kenyamana lingkungan kerja
Bapak Faiz	<i>"Disini itu lingkungan kerjanya mendukung sekali, terus sesuai syariah maksudnya itu ya menurutku disini tidak hanya bekerja tapi ibadahnya juga iya, terus orang-orangnya friendly, tempat kerjanya juga nyaman ada jaminan kesehatan kayak tunjangan-tunjangan kesehatan gitu bagus menurutku, sejauh ini tak bandingkan dari perusahaan lain muamalat cukup bagus"</i>	Lingkungan kerja yang mendukung
SIMBOL		
Bapak Afiq	<i>"kalo logo itu din artinya agama, jargonnya change, fight, win, champion, kalo moto ini (sambil menunjukkan gambar yang bertuliskan Islami, Modern dan professional) di website muamalat ada kayak e"</i>	Logo, jargon, moto
Bapak Bimo	<i>"Kalo aku campur-campur kadang bapakek bahasa indonesia kadang bahasa jawa, kalo kepada nasabah ya flexible, kadang juga bapakek bahasa jawa yang kromo itu"</i>	Bahasa
Bapak Didit	<i>"Motonya sama kayak nilai-nilai muamalat, islami, Modern. Profesional, kenapa kok sama, ya karena motto itu pedoman motivasi"</i>	Motto
Bapak Didit	<i>"disinikan kita kan menjual jasa, tentu saja penampilan juga menjadi hal penting, karena penampilanlah yang akan dilihat pertama oleh orang lain, untuk bapakaian baik laki-laki maupun perempuan ada seragam khusus karyawan disini ibu"</i>	Baju seragam
Bapak Edo	<i>"untuk bapakaian kerja rapi dan sopan, senin dan rabu itu kemeja celana gelap, selasa dan kamisitu baju batik untuk frontliner ada seragam khusus yang menjadi ciri khas jadi semua model, warna itu di desain memiliki filosofi dan maknanya tersendiri"</i>	Baju seragam

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Setiap organisasi mempunyai kebiasaan perilaku dan norma-norma yang menjadi panutan bagi anggotanya, hal inilah yang disebut budaya. Budaya organisasi dalam prespektif Islam menurut sumarman (2003) dalam hakim (2012) adalah nilai, pemikiran (falsafah) dan symbol apa pun yang didasarkan pada norma-norma islam yang memengaruhi perilaku, sikap, keyakinan dan kebiasaan seseorang dalam suatu lapisan kehidupan tertentu. Dari teori ini budaya organisasi dapat dipahami melalui nilai-nilai, pemikiran, dan symbol yang didasarkan pada nilai Islam.

Bank Muamalat Indonesia memaknai Budaya Perusahaan sebagai nilai-nilai yang harus dipatuhi serta menjadi pedoman perilaku sehari-hari. Internalisasinya dilakukan secara menyeluruh serta rutin melalui kegiatan sehari-hari yang dekat dengan aktivitas operasional Bank sehingga menjadi lebih mudah untuk diresapi.

Bank Muamalat memiliki karyawan yang berasal dari latar belakang dan budaya yang berbeda-beda. Oleh karena itu perlu adanya penyelarasan melalui nilai-nilai yang menjadi pedoman bersama yang dipegang oleh karyawan Bank Muamalat. Sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah, Bank Muamalat memiliki nilai-nilai muamalat Islami, modern, profesional yang terangkum menjadi IDEAL, yang kemudian diturunkan menjadi lima perilaku utama di mana nilai Islami diturunkan menjadi Integritas, nilai Modern diturunkan menjadi Terbuka dan Tanggap, serta nilai Profesional diturunkan menjadi Kompeten dan Prima (Laporan Tahunan Bank Muamalat, 2016).

Dalam hal ini peneliti akan membahas bagaimana Implementasi budaya organisasi islami yang ada di Bank Muamalat Indonesia cabang Malang. Perspektif budaya Islam menurut Sumarman (2003) dalam Hakim (2012) adalah nilai, pemikiran (falsafah), dan simbol apa pun yang didasarkan pada norma-norma Islam yang memengaruhi perilaku, sikap, keyakinan, dan kebiasaan seseorang dalam suatu lapisan kehidupan tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut peneliti menggambarkan budaya organisasi yang ada di bank muamalat cabang Malang melalui tiga pilar, yaitu nilai, pemikiran dan symbol

4.2.1 Nilai

Nilai merupakan konsep yang menunjukkan pada hal-hal yang dianggap berharga dalam kehidupan manusia, yaitu tentang apa yang dianggap baik, layak, pantas, benar, penting, indah, dan dikehendaki oleh masyarakat dalam kehidupannya. Dalam Islam terdapat 3 nilai dasar yang bersumber dari Al-Quran dan Al-Hadits, nilai tersebut adalah Nilai aqidah, Nilai Ibadah dan Nilai Akhlak.

1) Nilai Aqidah

Aqidah adalah keyakinan dan kepercayaan mengenai sebuah kebenaran berdasarkan akal, wahyu dan fitrah yang telah tertanam dengan kokoh dan kuat di dalam hati yang dapat menenteramkan jiwa tanpa ada keraguan sedikitpun. Dalam implementasinya nilai aqidah tercermin dalam aktivitas sehari-hari di Bank Muamalat.

a. Percaya kepada Allah

Di dalam budaya terdapat nilai dan nilai itu adalah keyakinan-keyakinan dasar, dan keyakinan dasar bagi seorang Muslim adalah percaya kepada Allah.

1. Muslim

Bank muamalat merupakan bank Islam pertama di Indonesia. Dalam pendiriannya sangat menjaga kemurnian syariahnya sampai saat ini, mulai dari modal, produk, bahkan satu-satunya bank syariah yang tidak memiliki cabang konvensional. Oleh karena itu Muslim menjadi syarat wajib untuk menjadi karyawan bank muamalat.

2. Merekrut karyawan baru

Bank muamalat cukup selektif dalam melakukan perekrutan karyawan baru. Seperti point sebelumnya, dikatakan bahwa syarat wajib karyawan bank muamalat adalah seorang Muslim, tetapi bukan sekedar islam dalam identitas tetapi juga bagaimana seorang muslim mengimplementasikan keislamannya.

3. Tawakkal

Percaya dan pasrah kepada Allah atas hasil yang diperoleh setelah berusaha.

Hal ini sesuai dengan ciri-ciri budaya organisasi islami menurut Hoque dkk (2013) bahwa dalam budaya Islam, baik karyawan

maupun pengusaha harus bergantung pada Allah SWT untuk hasil dari tindakan apa pun. Allah Berfirman

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (QS. Ali-Imran: 159).

b. Mengabdikan Kepada Allah

Di dalam budaya terdapat nilai dan nilai itu adalah keyakinan-keyakinan dasar, dan keyakinan dasar bagi seorang Muslim selain percaya kepada Allah adalah dalam tindakannya berupaya dan diniatkan untuk mengabdikan kepada Allah. Implementasi mengabdikan kepada Allah tercermin dari perilaku dan aktivitas sehari-hari, seperti:

1. Segala hal yang dilakukan, baik ucapan maupun perbuatan semata-mata hanya karena Allah
2. Menjalankan perintah Allah sebagai bentuk pengabdian, seperti dalam hal ibadah sebagai bentuk *Hablu minallah* dan bekerja sebagai bentuk *Hablu minan naas*

Pada dasarnya manusia diciptakan hanya untuk mengabdikan kepada Allah. Hal ini sesuai dengan firman Allah QS. Adz-Dzaariyaat: 56

وما خلقت الجن والانس الا ليعبدون

Artinya: “Aku menciptakan Jin dan Manusia melainkan supaya mereka menyembahku...”

c. Taat kepada Allah

Sebagai seorang Muslim dimanapun ia berada, harus taat kepada tuhan. Tidak terkecuali dalam lingkungan kerja, taat kepada Allah menjadi nilai yang harus dijaga.

1. Mematuhi ajaran islam sebagai perilaku nyata
2. Tidak menunda-nunda dalam menjalankan ibadah
3. Memastikan kehalalan sumber, proses dan hasil dari pekerjaan seperti produk halal dan pembiayaan sector halal

Sudah sepantasnya bagi seorang Muslim menerima dan mematuhi semua ketentuan Allah. Allah Berfirman dalam QS. As-Syura: 38

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ٣٨

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka” (QS. As-Syura: 38).

2) Nilai Ibadah

Secara umum ibadah berarti mencakup semua perilaku dalam semua aspek kehidupan yang sesuai dengan ketentuan Allah yang dilakukan dengan ikhlas untuk mendapatkan ridho Allah SWT.

a. Beribadah kepada Allah

1. Adzan dan iqomah

Setiap kali memasuki waktu sholat seperti dhuhur dan ashar, di kantor bank muamalat di kumandangkan adzan melalui pengeras suara yang dapat di dengar oleh seluruh karyawan dan nasabah yang ada di kantor. Semua dianjurkan untuk mengikuti sholat berjamaah di Mushollah yang ada di Kantor. Setelah itu ada iqomah sebagai pertanda bahwa jama'ah sholat akan segera dimulai.

2. Sholat berjamaah

Sholat merupakan salah satu cara untuk beribadah kepada Allah. Dan sholat lebih utama jika dilakukan secara berjamaah. Di dalam kantor bank muamalat memiliki tempat wudhu, mushollah yang luas dan beberapa mukenah bagi kaum wanita, fasilitas ini sangat mendukung bagi karyawan dan nasabah dalam melaksanakan sholat berjamaah ketika berada di kantor bank muamalat.

3. Sholat Dhuha

Sholat Dhuha memang bukan hal yang diwajibkan bagi karyawan bank muamalat, tetapi menjadi hal yang dianjurkan.

4. Pengajian Rutin

Pengajian rutin dilaksanakan dua kali dalam satu bulan. diawali dengan sholat maghrib berjamaah dan dilanjutkan dengan ceramah dari ulama' yang di datangkan di kantor bank muamalat.

5. Khotmil Quran dan Qiyamul Lail

Khotmil Quran dan Qiyamul lail dilaksanakan serembapak oleh bank muamalat baik di kantor pusat maupun kantor cabang. Kegiatan ini dilaksanakan tiga bulan sekali. Semua karyawan khususnya laki-laki wajib mengikuti kegiatan ini. Kegiatan dimulai dari sholat maghrib berjamaah, dilanjutkan dengan khotmil quran dan dzikir bersama, setelah itu makan malam. qiyamul lail dilaksanakan pada jam 3 malam.

b. Setiap gerak dan tingkah laku adalah ibadah

Bagi seorang Muslim setiap gerak langkah merupakan semata-mata hanya untuk beribadah kepada Allah dengan harapan mendapat ridho dari-Nya. Karena jika setiap tindakan tidak diniatkan mencari ridho Allah, menjadi tidak ada artinya.

c. Bekerja adalah ibadah

Dalam sejarah berdirinya Bank Muamalat Indonesia membawa misi menghidupkan ekonomi Islam. Tidak hanya mengutamakan bisnis tetapi juga sebagai dakwah dan menyeru kebaikan.

وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ

“Siabapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh, dan berkata: Sesungguhnya aku termasuk orang-orang yang menyerah diri?” (QS. Fussilat: 33)

Dalam Al-Quran Allah telah memerintahkan hambanya untuk bekerja. Bekerja menjadi ibadah yang memiliki nilai lebih di

mata Allah. karena bekerja menunjukkan bagaimana usaha seorang hamba untuk mendapatkan rezeqi. Allah menjanjikan pahala bagi hambanya ynag mau bekerja dengan ikhlas dan niat lillahi ta'ala. Allah berfirman dalam QS. At-Taubah (9):105 yang artinya sebagai berikut:

“dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Bekerja menjadi bagian dari ibadah, merupakan salah satu karakteristik budaya organisasi islami menurut hakim (2011) Sebagai seorang Muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan keberadaan hidayah Allah yang telah diberikan kepada manusia. Aktivitas bekerja yang dijalankan seorang pekerja muslim terikat dengan motivasi atau keyakinan positif, hal tersebut semata mata untuk mendapatkan ridho Allah Swt, sehingga dengan motivasi ridho Allah Swt semata tersebut maka prinsip kejujuran, amanah, kebersamaan dijunjung tinggi. Ketika bekerja dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip Islam maka aktivitas tersebut dianggap “ibadah” yang berarti ada nilainya disisi Allah Swt.

3) Nilai Akhlak

Akhlak merupakan pola tingkah laku yang baik maupun buruk, pada dasarnya akhlak melekat pada diri seseorang dalam bentuk perilaku atau perbuatan Dalam hal ini setiap anggota organisasi di haruskan menerapkan akhlak terpuji. Akhlak seseorang merupakan buah dan hasil

didikan ibadah pokok sedangkan ibadah itu sendiri adalah pancaran dari iman. Maka akhlak manusia yang baik itu adalah hasil dari pada ibadah kepada tuhan karena tidak mungkin ada akhlak yang bertaqwa tanpa ibadah. Nilai akhlak di bank muamalat di implementasikan dan tercermin dari perilaku dalam aktivitas sehari-hari

a. Kerja Keras dan tawakkal

1. Target

Setiap karyawan mempunyai target yang harus dicapai. Seperti bagian funding target dalam satu bulan membuka 10 rekening tabungan, mendapat deposito sebesar 1 milyar.

2. Pasrah

Setelah berusaha dan bekerja keras. Maka untuk urusan hasil yang didapat, dipasrahkan kepada Allah yang telah mengatur rezeqi setiap hambanya

Menurut Hoque (2013) salah satu ciri-ciri budaya organisasi islami adalah kerja keras. Dalam Al-Quran Allah telah memerintahkan manusia untuk bekerja keras. Karena Allah tidak Akan mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Allah berfirman dalam QS Ar-Rad: 11:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka

menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS.Ar-Rad: 11)

b. Silaturahmi

Dalam hubungan bisnis, salah satunya harus memiliki relasi yang banyak. Silaturahmi menjadi hal yang penting dalam menjaga hubungan baik dengan relasi. Seperti ketika bank muamalat mencari nasabah, atau ketika memiliki produk baru, karyawan bank muamalat akan bersilaturahmi pada seseorang atau perusahaan yang dianggap potensial.

c. Saling menghormati dan saling percaya

Saling menghormati dan mempercayai satu sama lain sangat penting baik antar sesama karyawan, karyawan kepada atasan, atasan kepada bawahan. Selain itu juga kepada nasabah bank muamalat khususnya. Rasa saling menghormati dan saling percaya merupakan ciri-ciri budaya organisasi islami menurut Hoque (2013) Menumbuhkan budaya saling menghormati akan lebih mudah untuk mengembangkan kekompatan dan persatuan di antara anggota organisasi. Allah Berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ

عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۝ ١٣

“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 takwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal” (QS. Al-HUjrat: 13)

Islam mendorong umat Islam untuk saling percaya, tidak pernah curiga, dan tidak menghakimi orang lain atas dasar gosip kecuali ada bukti tertentu. Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهْلَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلَىٰ مَا
فَعَلْتُمْ نُلِمِينَ

“Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu” (QS. Al-Hujurat: 6).

d. Kerja sama dan tolong menolong

Bekerjasama dan tolong menolong dalam suatu organisasi menjadi hal wajib yang harus dilaksanakan setiap anggotanya. Setiap divisi di bank muamalat tidak dapat berjalan sendiri-sendiri, karena saling berkaitan satu sama lain.

e. Jujur dan amanah

1. Tidak menerima suap

Suap (rishwa) merupakan salah satu hal yang dilarang dalam islam. Seperti contoh bagi seorang marketing dalam pencairan pembiayaan usaha, tidak boleh mengambil bagian atau menerima uang sebagai tanda terimakasih.

2. Menjaga amanah

Seperti contoh karyawan bagian funding diberi amanah oleh nasabahnya untuk memasukkan uang sejumlah 100 juta. Maka amanah ini harus dilaksanakan tanpa ada kecurangan sedikitpun.

Hal ini sesuai dengan firman Allah QS. AL-Mukminun: 8, yang artinya:

“dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikunya) dan janjinya”

f. Religius, bermoral dan berkarakter islami

1. Pengajian rutin
2. Khotmil Quran
3. Qiyamul lail

Dengan adanya kegiatan-kegiatan seperti pengajian rutin, khotmil Quran dan Qiyamul Lail, diharapkan setiap individu bisa memaknai dan mengambil hikmah dalam setiap hal. Sehingga menjadi pribadi yang religious, bermoral dan berkarater islami.

g. Islami, Modern dan professional

1. Islami

a) Menjaga rahasia perusahaan dan pekerjaan

Bank muamalat memiliki kode etik yang harus dijaga, seperti hal-hal yang bersifat rahasia. Setiap karyawan harus menjaga rahasia perusahaan dan pekerjaannya sesuai batas yang telah ditentukan

b) Menjalankan pekerjaan sesuai peraturan yang berlaku

Bank muamalat memiliki peraturan-peraturan yang harus di taati dan dijalankan oleh setiap anggotanya.

c) Memastikan kehalalan sumber, proses dan hasil dari pekerjaan

Bank muamalat merupakan bank syariah islam pertama yang ada di Indonesia. Mulai dari modal usaha, sampai produk bank muamalat dapat dipertanggungjawabkan kehalalannya.

d) Tidak menunda-nunda dalam bekerja dan menjalankan ibadah

Setiap karyawan harus disiplin dalam bekerja. Tepat waktu dan tidak menunda-nunda kewajibannya dalam bekerja maupun kewajiban dalam ibadah

e) Menjaga amanah yang diberikan

Seperti contoh karyawan bagian funding diberi amanah oleh nasabahnya untuk memasukkan uang sejumlah 100 juta. Maka amanah ini harus dilaksanakan tanpa ada kecurangan sedikitpun.

f) Mematuhi ajaran islam sebagai perilaku nyata

Setiap karyawan bank muamalat harus mematuhi ajaran-ajaran islam dan mengaplikasikannya dalam perilaku sehari-hari. Hal ini sesuai dengan QS. Ali Imran 110.

“kamu adalah umat ynag terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, diantara mereka

ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang faik”

2. Modern

a) Beradaptasi dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi

Bank muamalat mengharuskan setiap karyawannya dapat beradaptasi dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi, hal ini tercermin dalam perekrutan karyawan baru, dimana salah satu syarat yaitu bersedia ditempatkan diseluruh Indonesia, dan dapat bekerja dibawah tekanan.

b) Menggali ide-ide baru dan aktif menyampaikan ide tersebut

Bank muamalat mengharuskan karyawannya aktif menggali ide-ide baru dan juga berani aktif dalam menyampaikan ide tersebut ke dalam forum

c) Memberi apresiasi terhadap prestasi orang lain

Memberi apresiasi terhadap prestasi orang lain merupakan cerminan dari sikap menghargai kerja keras orang lain.

d) Menghargai perbedaan pendapat dan latar belakang

Karyawan bank muamalat berasal dari latar belakang yang berbeda-beda. Dalam hal ini setiap karyawan harus memiliki sikap saling menghargai. Baik dalam perbedaan pendapat maupun karena latar belakang yang berbeda

e) Mengumpulkan informasi sebelum mengambil sikap

Setiap tindakan yang ada di bank muamalat pasti ada pertanggungjawabannya. Oleh karena itu sebelum mengambil

sikap terlebih dahulu mengumpulkan informasi agar hasil yang didapat dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.

f) Menjalin komunikasi yang efektif dan berkesinambungan

Bank muamalat merupakan bank islam yang bergerak dibidang jasa. Oleh karena itu menjalin komunikasi dan mencari relasi sebanyak-banyaknya menjadi salah satu hal penting yang harus dilakukan. Setelah menjalin relasi dengan berbagai pihak harus di backup dengan komunikasi yang efektif dan dan berkesinambungan.

Bank muamalat berupaya mencapai kesempurnaan melalui nilai-nilai tersebut dengan terus melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam aktivitas operasionalnya. Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam QS. Al-Qashah: 77

“dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melubapkan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”

3. Professional

a) Aktif meningkatkan kemampuan diri

Bank muamalat menuntut setiap karyawannya untuk terus meningkatkan kemampuan diri dengan mengasa skill yang dimiliki

- b) Mengambil risiko pekerjaan dengan menjalankan prinsip kehati-hatian

Dalam pengambilan risiko, bank muamalat menjalankan prinsip kehati-hatian. Oleh karena itu setiap karyawan dalam mengambil risiko pekerjaan harus dengan memperhatikan prinsip kehati-hatian

- c) Berani mempertanggungjawabkan perbuatan

Setiap hal yang dilakukan manusia akan di pertanggungjawabkan di akhirat kelak. Oleh karena itu karyawan bank muamalat harus berani dalam berbuat dan juga berani memperetanggungjawabkan hasilnya. Seperti contoh seorang teller melakukan kesalahan dalam menginput nominal di buku tabungan, maka dia harus bertanggungjawab atas kesalahan yang dilakukannya

- d) Memiliki sikap pantang menyerah dan tidak mudah putus asa

Pantang menyerah dan tidak mudah putus asa adalah sikap seseorang yang sukses. Oleh karena itu karyawan bank muamalat harus memiliki sikap pantang menyerah dan tidak mudah putus asa. Seperti seorang marketing dalam mencapai targetnya harus berusaha keras, pantang menyerah dan tidak mudah putus asa

e) Bekerja dengan cepat, tepat dan praktis

Semua karyawan bank muamalat dilatih untuk bekerja dengan cepat, tepat dan praktis.

Setiap anggota atau karyawan Bank Muamalat memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan dan berkomitmen untuk mentaati dan melaksanakan kebijakan dan nilai-nilai yang ada di Bank Muamalat. Namun terlepas dari itu semua, karyawan Bank Muamalat juga manusia biasa yang tidak lepas dari kesalahan-kesalahan, karena kejahatan bukan hanya karena ada niat tetapi juga karena adanya kesempatan. Oleh karena itu sebagai antisipasi dan penindakan apabila terjadi pelanggaran, Bank Muamalat memiliki Tim audit dan divisi *Anti Fraud*. Beberapa perilaku yang masuk dalam kategori pelanggaran diantaranya,

- a. Datang tidak tepat waktu
- b. Tidak menjaga kebersihan tempat kerja
- c. Tidak memakai hijab diluar tempat kerja
- d. Makan di tempat terbuka ketika bulan ramadhan
- e. Merugikan perusahaan
- f. Mencemarkan nama baik perusahaan

Setiap perbuatan harus dipertanggungjawabkan baik itu perbuatan terpuji maupun tercela. Dalam hal pelanggaran ini, bank muamalat memberikan sanksi paling ringan berupa teguran hingga sanksi berat berupa pemecatan bahkan sampai dipidanakan.

4.2.2 Pemikiran

Selain nilai-nilai yang telah diatur oleh perusahaan dan dianut oleh seluruh anggota organisasi. Karyawan bank muamalat memiliki pemikiran-pemikiran dalam budaya kerjanya.

1) Budaya islami

Budaya merupakan identitas bagi sebuah organisasi dan budaya organisasi islami menjadi ciri khas yang dimiliki bank muamalat indonesai. Budaya organisasi dalam bank muamalat menyeimbangkan antara urusan duniawi dan juga urusan akhirat, selain urusan dunia dan akhirnya budaya di bank muamalat Indonesia mendukung hubungan baik dengan keluarga, karena jam kerja bank muamalat sampai jam 5 sore. Sehingga karyawan bank muamalat memiliki waktu yang cukup bersama keluarganya dan waktu istirahat yang cukup. Terutama bagi mereka yang sudah berkeluarga. Keluarga merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap pekerjaan. Ketika hubungan dengan keluarga baik dan harmonis maka dalam bekerja menjadi lebih semangat dan berkonsentrasi.

2) Kenyamanan dalam bekerja

Kenyamanan dalam bekerja sangat dibutuhkan dalam mencapai target dan tujuan. Kenyamanan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja di bank muamalat cabang Malang cukup nyaman. Rekan kerja yang saling menghormati dan tolong menolong satu sama lain serta tempat kerja dengan ruangan yang luas, dan fasilitas yang

mendukung. Selain itu juga bernuansa islami, memiliki mushollah yang luas dan budaya yang sesuai dengan karyawan.

3) Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan salah satunya yaitu dengan tunjangan dan insentif baik untuk karyawan itu sendiri maupun keluarganya. Dalam hal ini kesejahteraan karyawan di bank muamalat sangat di perhatikan. Setiap karyawan memiliki hak yang di berikan perusahaan seperti gaji pokok, jamsostek, jaminan kesehatan untuk keluarga karyawan juga, ada hadiah pernikahan, ada juga beasiswa bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikannya.

4.2.3 Simbol

4.2.3.1 Logo

Gambar 4.2.3.1

Logo Bank Muamalat



Sumber: www.bankmuamalat.co.id

Rangkaian tiga huruf hijaiyah yaitu, Daal, Yaa', Nuun, rangkaian ini menggambarkan suatu rangkaian kegiatan ekonomi yang aktif dan harmonis di dalam suatu negeri yang subur dan peradaban tinggi serta berdasarkan nilai-nilai yang luhur, arti dari huruf hijaiyah atau kaligrafi tersebut adalah agama, melambangkan bahwa Bank Muamalat adalah bank yang dalam melaksanakan sistemnya menggunakan system syariah,

makna dari warna hijau muda tersebut adalah makna universal, lebih segar yang sesuai dengan dunia islam dan masyarakat modern, makna dari warna ungu muda adalah warna yang sudah menjadi identitas Bank Muamalat yang menggambarkan kedewasaan dan keamanan.

4.2.3.2 Motto

Bank muamalat memiliki motto yang berbunyi: Islami, Modern dan Profesional. Motto ini diambil dari nilai-nilai muamalat yang dianut oleh bank muamalat.

- a. Islami
- b. Modern
- c. Profesional

4.2.3.3 Jargon

Bank Muamalat Indonesia memiliki jargon: change, fight, win, Champion

- a. Change memiliki makna terbuka terhadap perubahan zaman yang semakin berkembang
- b. Fight memiliki makna siap bertarung menghadapi tantangan
- c. Win memiliki makna kemenangan
- d. Champion memiliki makna sebagai sang juara

Jargon bank muamalat sangat optimis dan memberi semangat bagi setiap pribadi yang ada di bank muamalat.

4.2.3.4 Bahasa

Bank Muamalat telah memiliki cabang yang sangat banyak bahkan sampai ke Negeri tetangga Malaysia. Oleh karena itu bahasa yang

digunakan menyesuaikan dengan lokasi kantor cabang. Namun bahasa utama yang digunakan adalah bahasa Indonesia. Seperti di cabang Malang, komunikasi di dalam kantor menggunakan bahasa Indonesia dengan campuran bahasa Jawa sebagai bahasa ibu. Untuk bahasa komunikasi dengan nasabah menyesuaikan dengan bahasa yang digunakan oleh nasabah tersebut. Bahasa Indonesia menjadi bahasa utama sebagai wujud cinta tanah air, dimana cinta tanah air meubapakan bagian dari akhlak yang diajarkan oleh Rosululloh SAW.

4.2.3.5 Baju Seragam

Gambar 4.2.3.5

Baju Seragam



Sumber: www.bankmuamalat.co.id

Bank Muamalat mempunyai beberapa baju seragam yang digunakan pada hari-hari tertentu. Seperti hari senin dan selasa menggunakan seragam berwarna ungu, hari rabu dan kamis menggunakan seragam berwarna orange, dan hari jumat menggunakan seragam berwarna hijau. Baju seragam tersebut menggunakan nuansa warna yang dominan korporasi yang terdiri dari ungu, orange, dan hijau yang memiliki arti tersendiri serta melambangkan kultur budaya muamalat yang islami, modern dan

professional (IDEAL). Warna ungu yang melambangkan kemapanan, warna orange yang melambangkan atraktif dan dinamis serta warna hijau yang bermakna universal yang segar dan mencerminkan nilai Islam. Pada design baju seragam dipadupadankan dengan motif batik yang mencerminkan kearifan akan sebuah bank lokal khas Indonesia.



BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta keterangan dari bank muamalat, maka pada bab ini penulis menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai implementasi budaya organisasi islami pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Selain itu penulis juga memberikan saran-saran yang mungkin menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Sebagai salah satu bank syariah di Indonesia, bank muamalat beroperasi atas dasar prinsip-prinsip syariah islam. Oleh karena itu bank muamalat mengimplementasikan budaya organisasi islami. Implementasinya pada bank muamalat dapat digambarkan melalui tiga pilar, yaitu nilai, pemikiran dan symbol.

- 1) Nilai islam mencakup nilai aqidah, ibadah dan akhlak
 - a. Nilai Aqidah diwujudkan melalui rasa percaya kepada Allah, seperti karyawan Bank Muamalat haruslah seorang Muslim.
 - b. Nilai ibadah diwujudkan dalam setiap gerak dan tingkah laku, bekerja dengan diniatkan ibadah kepada Allah, karyawan bank muamalat percaya bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah.

nilai ibadah tercermin dalam aktivitas di bank muamalat seperti doa bersama setiap pagi, sholat berjamaah, pengajian rutin dua kali dalam satu bulan, khotmil quran dan qiyamul lail setiap tiga bulan sekali.

- c. Nilai akhlak diwujudkan dalam perilaku karyawan bank muamalat, seperti: kerja keras dan tawakkal, silaturahmi, saling menghormati dan saling percaya, kerja sama dan tolong menolong, religious, bermoral dan berkarakter islami, jujur, amanah, islami, modern dan professional.

2) Budaya suatu organisasi juga tercermin dari pandangan dan Pemikiran-pemikiran orang-orang yang ada di dalamnya

- a. Budaya organisasi islami merupakan keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat.
- b. Kenyamanan dalam bekerja sangat dibutuhkan dalam mencapai target dan tujuan.
- c. Kesejahteraan karyawan bank muamalat dijamin oleh perusahaan.

3) Budaya islami bank muamalat tercermin dari symbol-simbol yang digunakan dan menjadi ciri khas bagi bank muamalat

- a. Logo bertuliskan rangkaian huruf hijaiyah dal, ya', nun (diin) yang memiliki arti agama
- b. Motto yang berbunyi: Islami, Modern dan Profesional.
- c. Jargon yang berbunyi change (perubahan), fight (siap bertarung), win (menang), Champion (juara)

- d. Bahasa Indonesia menjadi bahasa utama sebagai wujud *Hubbul wathon minal iman*.
- e. Baju seragam menggunakan nuansa warna yang dominan korporasi yang terdiri dari ungu, orange, dan hijau melambangkan kultur budaya muamalat yang islami, modern dan professional (IDEAL).

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan di Bank Muamalat Indonesia cabang Malang. Berikut merupakan beberapa saran, baik terkait lembaga maupun kajian lanjutan dari penelitian ini:

- 1) Dalam nilai akhlak terdapat perilaku disiplin, namun ketika melaksanakan *briefing* dan doa pagi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, sehingga perlu adanya kesadaran yang dimulai dari diri sendiri untuk melaksanakan kedisiplinan dan peraturan yang ada di Bank Muamalat Cabang Malang.
- 2) Dalam penelitian ini peneliti kesulitan ketika melakukan wawancara dengan beberapa narasumber yang tidak menguasai hal yang ditanyakan, oleh karena itu sangatlah penting dalam merumuskan pertanyaan dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami sebelum melakukan penelitian.
- 3) Selama melakukan penelitian di Bank Muamalat cabang Malang peneliti menemukan hal menarik untuk dikaji lebih lanjut, yaitu bank muamalat memberikan banyak kompensasi dan tunjangan untuk karyawannya, oleh karena itu adakah pengaruh dari kompensasi dan

tunjangan bagi karyawan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan di Bank Muamalat



DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J. Ali., & Al-Owaihian, Abdullah. Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 15 (1), 5-19.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2009). *Al-Quran Dan Terjemahnya*. Jakarta: PT Sygma Examedia Arkanleema
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Aziz, Rezy., Shofawati, Atina. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada Umkm Kulit Di Magetan, 1 (6), 393-409.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathimatuzzahro. (2015). ***Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Bismillah Sukorejo***. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo, Semarang.
- Gautama, Wakos. (14 Juni 2017). Karyawan Bank Muamalat Ini Gelapkan Uang Nasabah Rp 100 Juta. *Tribunnews.com*. Diperoleh tanggal 18 Oktober 2018 dari (www.google.co.id/amp/amp/regional/2017/06/14/karyawan-bank-muamalat-ini-gelapkan-uang-nasabah-rp-100-juta).
- Hakim, Abdul. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk Employee in the Central Java. *Asia Pasific Management Review*. 17 (1), 77-90.
- Hakim, Lukman. (1 Maret 2016). *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*. 9, 179-204.
- Hakim, Lukman. (2011). Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 15 (2), 148-158.
- Hastono, Andi. (2009). ***Nilai-nilai Islam pada budaya Organisasi bank Syariah Mandiri pusat***, Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Hidayah, Siti., Sutopo. (2014). Peran Budaya Organisasional Islami Dalam Membentuk Perilaku Prestatif Di Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi*. 1 (36) 1-11.

- Hoque, Nazamul., Khan, Mohammad Aktaruzzaman., Mowla, Md. Masrulul. 2013. Organisational Culture: Features and Framework from Islamic Perspective. *Journal of Knowledge Management*, 29 (3), 202-219.
- Ilmyanti, Finia. (2012). **Penerapan Buadya Organisasi Pada PT PLN Unit P3B Jawa Bali, Cinere Jawa Barat**. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Irfansyah, Lutvie Maas. (2014). **Implementasi Nilai-nilai Islam Pada Budaya Organisasi Di CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat**. *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kali Jaga, Yogyakarta.
- John M. Ivancevich, dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Kusumawati, Diah Ayu. (01 Mei 2015). *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*. 2, 233-242.
- Maali, Bassam., Napier, Christopher. (2010). Accounting, religion and organisational culture: the creation of Jordan Islamic Bank. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. 1 (2), 92-113.
- Mahmudah, Rif'atul. (2014). **Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perbankan syariah: Studi pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang**. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Mohammad, Jihad., Farzana Quoquab. (2016). Furthering the thought on Islamic Work ethic: how does it differ?. *Journal of Islamic marketing*. 7 (3), 355-375.
- Mohyi. (2012). *Teori dan perilaku organisasi*. Malang: UMM Press.
- Moleong, Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mustaqim, Muhamad. (2016). Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia(studi atas implementasi manajemen sumber daya manusia UMKM di Kudus. *Jurnal Penelitian*. 10 (2), 399-422.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2018). *Statistik Perbankan Syariah – April 2018*. Jakarta. Diperoleh tanggal 20 Juli 2018 dari (www.ojk.go.id/kanal/syariah/data-dan-statistik-perbankan-syariah/pages/Statistik-Perbankan-Syariah---April-2018.aspx).

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (2018). *Laporan Tahunan Bank Muamalat 2017*. Jakarta. Diperoleh tanggal 1 Oktober 2018 dari www.bankmuamalat.co.id/en/investor-relations/annual-report

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (2018). *Laporan Tahunan Bank Muamalat 2016*. Jakarta. Diperoleh tanggal 1 Oktober 2018 dari www.bankmuamalat.co.id/en/investor-relations/annual-report

Setiawan, Dikky. (09 Mei 2016). Kasus Pembobolan, Polisi Periksa Pegawai Muamalat. *Kontan.co.id*. Diperoleh tanggal 18 Oktober 2018 dari (www.google.co.id/amp/amp.kontan.co.id/news/kasus-pembobolan-polisi-periksa-pegawai-muamalat)

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suripto, Teguh. (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi yang Islami. *Jurnal Ekonomi Indonesia*. 6(2), 144-153.

www.bankmuamalat.co.id diakses 1 Oktober 2018, dari www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat.

LAMPIRAN 1**WAWANCARA**

1. Narasumber : Didit Ferdianto
2. Jabatan : BDM Financing
3. Lama kerja : 1.5 tahun

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bank Muamalat merupakan pelopor bank islam, apa yang mendasari hal tersebut? Bagaimana sejarahnya	“inikan kita bicara sejarah ya saya juga sambil mengingat-ingat, nanti kurang lebihnya kamu bisa googling, jadi pada tahun 90 an itu berawal dari MUNAS MUI (Musyawarah Nasional Majelis Ulama Indonesia) yang dijuluki dengan seminar loka karya perbankan syariah, pada saat itu belum ada undang-undang tentang perbankan syariah ya, dalam seminar loka karya itu dijelaskan atau dilatarbelakangi karena Indonesia ini Negara yang mayoritas penduduknya muslim tapi fasilitas seperti perbankan syariah ini gak ada! Itu bagaimana! Akhirnya para tokoh-tokoh itu bersinergi, iya tokoh ulama’, kita harus punya ide bagaimana untuk menampung masyarakat yang menginginkan dananya dikelola sesuai prinsip syariah karena dasarnya penduduk Indonesia mayoritas muslim tapi kenapa kok kita tidak ada badan atau lembaga yang menampung, kala itu masih konvensional semua, kemudian dibentuklah tim pendirian bank syariah, tim ini terdiri dari kyai-kyai, tokoh-tokoh terkenal cindekia muslim, ada tokoh muhammadiyah, ada tokoh NU, mereka semua menghadap bapak Suharto selaku presiden waktu itu wakil presidennya kebetulan bapak Habibie ya, bapak Habibie sangat mendukung hal itu, nah cuman terbentur regulasi karena ini termasuk wewenang Bank Indonesia (BI), sedangkan BI mengacu pada Undang-Undang

		Perbankan, BI belum berani mengambil keputusan untuk mengeluarkan Undang-Undang perbankan syariah, sehingga satu-satunya jalan untuk memperoleh perizinan itu adalah presiden, pada waktu itu presiden mengatakan silahkan kalau mau lembaga ini dibentuk, asalkan dengan syarat pertama, tidak menyebutkan bank islam, jangan tersebar diseluruh Indonesia buat bank ini bank lokal saja, nah setelah itu dilakukan MUNAS ke 2, karena waktu itu gak bisa menyebut bank islam berfikirilah itu para tokoh-tokoh, karena hal itu perbankan syariah itu merupakan hubungan antar sesama manusia, diambilah nama muamalat Bank Muamalat, kemudian mereka menghadaplah lagi ke bapak harto akhirnya disetujuiilah itu, tapi tidak sampai disitu saja, bank kan harus ada modalnya, yang jelas pemerintah tidak mau memberikan bantuan sama sekali, berfikirilah lagi para tokoh-tokoh itu, para tokoh itu akhirnya memutuskan begini, kita berdiri dan kita ada untuk memfasilitasi masyarakat muslim yang ingin ada lembaga keuangan syariah, maka kita minta modalnya dari mereka yaitu dari setoran haji, dan juga mencari investor, dapatlah investor dari abu dabi, Qatar, Kuwait, karena untuk bank islam investasinya pun harus berbasis muslim, akhirnya tahun 1991 resmi berdirilah BMI dan mulai beroperasi pada tahun 1992”
2.	Bagaimana Bank Muamalat menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin mengglobal sehingga bisa eksis sampai saat ini?	“smyn kalo misalnya ke pasar, ini saya ibaratkan pasar ya, kana da bedak-bedak ya, ini jualan tahu.. tahu semua, atau jual apel.. apel semua, jualanannya sama, tapi yang laris hanya tertentu saja, kalo barangnya sama, tempatnya sama, harganya mungkin sama, yang menjadi pembeda apa? Ini yang menjadi pembeda (sambil menunjuk tulisan

		layanan) berbicara service luas ibu, ini yang menjadi keunggulan kita pertama murni syariah, bagaimana kita bank syariah, kita menerapkan ekonomi syariah, produk kita syariah semua, perilaku kita juga harus mencerminkan syariah juga”
3.	Tema yang saya ambil adalah tentang budaya organisasi islami, Bagaimana budaya menurut anda?	“Budaya itu bukan pencitraan, bukan untuk pantas-pantasan dan juga bukan slogan, tetapi merupakan identitas dan menjadi pedoman, harus diterapkan di kehidupan sehari-hari. Disini kita dituntut yang pertama selain paham produk bisnis kita juga harus paham produk islamnya, hal inilah yang membedakan dengan bank konvensional. Misalnya ketika kamu menjelaskan akad-akad produk bank syariah tetapi kamu sendiri belum paham pasti nasabahnya juga tidak akan percaya, kita harus paham dulu budaya islam dan isinya”
4.	Bagaimana budaya organisasi yang islami menurut anda?	“budaya organisasi islam itu merupakan pedoman, aturan, nilai, norma yang harus ditaati dan diindahkan oleh semua yang ada disini, baik karyawan maupun pimpinan, karena ini organisasi islami yaitu bank syariah maka orientasinya bukan hanya untuk mencari uang saja, tetapi juga harus adanya keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat, tambah satu lagi yaitu hubungan dengan keluarga, ini berdasarkan pengalaman saya sendiri ini, sebelumnya saya pernah bekerja di Bank syariah juga sebelum disini, di Bank yang sebelumnya, aspek itu tidak terpenuhi, gimana mau terpenuhi, saya pulang paling cepet itu jam 8 malam, ketemu sama anak istriku sama ketemu teman-temanku disini, lebih banyak ketemu teman-temanku, rata-rata ketemu anak istri dirumah itu kurang lebih 3 jam, misalnya saja saya pulang jam 8, paling jam 9 sudah tidur, besok paginya anakku jam

		setengah 7 sudah harus sekolah, waktuku berjam-jam hanya ditempat kerja, sangat tidak sehat yang seperti ini, nah kalo disini tidak seperti itu, kebanyakan teman-teman disini maghrib sudah pulang, karena disini menjunjung efektifitas pekerjaan, bukan kuantitas saja tapi juga kualitas”
5.	Bagaimana budaya organisasi yang ada di Bank Muamalat? Adakah nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota?	“iya mbk, disini kita punya nilai-nilai muamalat yang disingkat IDEAL, ideal ini merupakan singkatan dari tiga nilai, yang pertama I adalah Islami, DE adalah modern dan AL adalah Profesional. IDEAL ini merupakan nilai yang utama mbk, kemudian setiap nilai diturunkan menjadi nilai yang lebih mudah dipahami, Islami diturunkan kedalam integritas, maksud dari integritas adalah semua yang ada disini haruslah menjaga integritas dalam setiap aktivitas sesuai ajaran islam, etika dan aturan yang berlaku. Nilai Modern diturunkan menjadi terbuka dan tanggap, terbuka dan tanggap dalam hal apa? Disini terbuka dalam berpikir positif dan terbuka terhadap perubahan, jadi kita fleksibel dan mengikuti perkembangan zaman yang semakin canggih dan modern ini. Untuk profesional diturunkan menjadi kompeten dan prima, setiap orang disini harus kompeten dan bertanggungjawab terhadap tugas dan kewajibannya masing-masing, kemudian berorientasi pada proses dan layanan prima, seperti itu mbk”
6.	Bagaimana mensosialisasikan budaya ini kepada seluruh karyawan?	“Di sinikan kita memiliki budaya dan nilai-nilai muamalat, kita disini itu selalu dan tidak pernah bosan untuk membrifing, mengedukasi, tidak sekedar suruh baca (nilai-nilai muamalat), tetapi setiap bertemu pimpinan, setiap pagi, setiap brifing selalu ditanamkan terus itu nilai-nilainya”
7.	Bagaimana sosialisasi	“ nilai-nilai muamalat ini menjadi hal yang

	budaya organisasi untuk karyawan baru? adakah pembekalan untuk pegawai baru?	mendasar menjadi acuan hal ini juga diterapkan saat perekrutan karyawan baru, setiap insan yang disini ini mulai sejak mereka bergabung disini ya atau sejak menjadi karyawan baru, mulai karyawan baru itu yang pertama harus tau jobdesknya, kemudian SOP, ini sebagai rambu-rambu dalam bekerja ya kemudian harus tau semua peraturan internal misalnya surat edaran atau memo semua harus dipahami dulu agar terwujud kedisiplinan”
8.	Adakah kriteria khusus untuk karyawan baru?	“Iya mbk tentu saja, syarat bekerja disini harus orang muslim, bukan sekedar muslim ya tetapi juga harus bisa menjaga kemuslimannya”
9.	Saya menemukan berita bahwa ada karyawan Bank Muamalat yang menggelapkan uang nasabah, bagaimana pendapat anda dan apa tindakan untuk hal tersebut?	“misalnya ya, ada karyawan sini yang ketika kerja memakai hijab tetapi pas diluar kemana-mana tidak berhijab berarti dia belum menerapkan nilai-nilai muamalat ini, itu personalitinya belum dapat itu, orang yang bekerja disini harus mau berkomitmen, bukan sekedar mencari uang kalau ada yang seperti ini bisa dikasih SP atau peringatan apalagi yang seperti itu. Disini kita punya divisi ANTI FRAUD, divisi untuk mencegah tindakan penyimpangan dan unsur-unsur kejahatan internal, disetian cabang ada tim audit yang mengawasi, untuk meminimalisir hal-hal seperti itu ada audit internal yang menangani, audit terbagi menjadi audit cabang, audit kanwil dan audit pusat, audit cabang ini yang mencari dan mengindikasikan gejala-gejala atau kata lainnya intelligent disini, bagaimana perilakunya, setiap transaksi direport, karena kalo namanya mencuri di bank itu pasti bakal ketahuan, kalo gak sekarang pasti suatu saat akan ketahuan, gak bakal ada yang lolos”
10.	Bagaimana pendapat anda	“pada dasarnya setiap orang terutama laki-

	tentang bekerja dan ibadah?	laki dia adalah pemimpin, kalau dia sudah berumah tangga yang dipimpin adalah anak dan istrinya, kalo dia belum menikah ya memimpin dirinya sendiri, nah tadi kaitannyakan dengan ibadah, anak yang lahir dan sudah kondisi baligh, setiap gerak dan tingkat lakunya sudah harus bernilai ibadah, karena setiap gerakannya sudah dicatat oleh malaikat ya, Nabi Muhammad itu paling gak seneng sama orang yang meminta-minta, banyak hadits yang membahas itu, Nabi memerintahkan untuk bekerja, saya ingat salah satu hadits yang artinya kurang lebih seperti ini: sebaik-baik laki-laki yang walaupun dia naik gunung untuk mengambil ranting kayu dan dijual untuk menafkahi dirinya sendiri dan keluarganya itu adalah sebaik-baik manusia, daripada dia harus meminta-minta”
11.	Apa saja kegiatan harian, mingguan, bulanan, tahunan yang ada di Bank Muamalat?	“Kalo saya ada kegiatan rutin itu setiap minggu pertama diawal bulan saya adakan mentoring dan konseling, saya kumpulkan tim saya, saya tanya masing-masing hasilnya bagaimana bulan kemarin, baik yang mencapai target maupun yang tidak, terutama yang belum tercapai itu kendalanya apa, kesalahannya dimana, sehingga tidak akan terulang lagi dibulan berikutnya dan dapat mempersiapkan strategi apa yang disiapkan selanjutnya. Disini juga ada pengajian rutin sebulan 2 kali, dan tiap tiga bulan sekali kita mengadakan Qiyamullail, tepatnya pada hari jumat kita sholat maghrib berjamaah dilanjutkan tausiyah, sholat isya’, makan bersama terus acara bebas, nanti jam 03.00 malam kita kumpul lagi untuk sholat malam sampai shubuh, sholat shubuh berjamaah, sarapan baru pulang, kalau tahunan juga ada, itu diselenggarakan pas bulan romadhon, itu biasanya buka bersama,

		sholat tarawih berjamaah, pengajian akbar dan santunan anak yatim”
12.	Adakah hal atau tingkah laku yang mencerminkan budaya organisasi islami di Bank Muamalat?	“Setiap orang yang duduk disini harus bekerja keras dan tidak lepas dari target, kenapa harus ada target, karena target itu kan tujuan, supaya menghasilkan untuk perusahaan, kerja keras, disiplin, itulah yang fundamental”
13.	Bagaiman untuk Rasa saling percaya dan menghormati?	“rasa saling percaya dan menghormati itu wajib, baik antara sesama karyawan, karyawan kepada atasan, atasan ke bawahan, kalo tidak ada bisa berbahaya, sedikit-sedikit curiga, tidak ada kepercayaan satu sama lain, gak boleh begitu ya”
14.	Apa motto Bank Muamalat?	“Motonya sama kayak nilai-nilai muamalat, islami, Modern. Profesional, kenapa kok sama, ya karena motto itu pedoman motivasi”

LAMPIRAN 2**WAWANCARA**

1. Narasumber : Fatchulloh Reza
2. Jabatan : Relationship Manager SME
3. Lama kerja : 10 tahun

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bagaimana budaya organisasi yang ada di Bank Muamalat?	“Budaya organisasi disini sudah mencerminkan budaya islami, baik dan cenderung positif, seimbang antara keduanya bekerja iya ibadahnya juga tidak ketinggalan”
2.	Bagaimana mensosialisasikan budaya ini kepada seluruh karyawan?	“Disini ada change ambassador sebagai kordinator dicabang ini yang membidangi tentang culture, menjaga budaya, menjaga nilai-nilai muamalat dan juga mengingatkan itu”
3.	Bagaimana bekerja dan ibadah menurut anda?	“Ibadah itu ada yang Sunnah ada yang wajib, kalo bekerja ini apa? Wajibkan? Karena kalau tidak bekerja madhorotnya besar”
4.	Bagaimana kesejahteraan karyawan di Bank Muamalat	“selain untuk karyawan, disini juga ada jaminan kesehatan untuk keluarga karyawan juga, istri dan anak, ada asuransi kesehatan, asuransi jiwa, jamsostek sudah pasti, bpjs juga pasti, terus ada hadiah pernikahan, hadiah kelahiran, tunjangan cuti tahunan juga, Cuti itu umumnya 12 hari kerja dalam 1 tahun, tidak termasuk tanggal merah, kalo disini itu kalo gak 14 ya 15 hari cuti dalam setahun, itu yang 5 hari wajib diambil, kalo gak diambil malah kena SP itu, iya mungkin karena pertimbangan kesehatan juga, biar gak kerja terus-terusan dan juga menghindari stress, Ada juga fasilitas itu tergantung prestasi juga ya, kemudian juga lama kerja, juga beda dengan karyawan yang masih baru, terus karyawan yang rajin itu juga punya nilai plus, Sebenarnya untuk wanita ada juga boleh

		satu atau dua hari itu tidak masuk kerja karena dilepen atau apa itu, tapi jarang ada yang ambil, kemudian ada juga beasiswa untuk karyawan yang ingin melanjutkan studinya S2 ya, tapi sementara masih di Tri Sakti kerjasamanya BMI sama Tri Sakti belum bisa di kampus lain”
5.	Keunikan apa yang dimiliki Bank Muamalat?	“keunikan dari Bank Muamalat merupakan bank pertama syariah di Indonesia, tidak memiliki cabang bank konvensional murni syariah”
6.	Adakah produk unggulan yang dimiliki Bank Muamalat?	“Produk unggulan muamalat saat ini Islamic bisnis, jadi kita bekerjasama dengan ormas-ormas islam seperti muhammadiyah, NU, lembaga pendidikan, pesantren, contohnya ya seperti membiayai bisnis, sekolah, travel umroh dan haji”
7.	Bagaimana jika target yang anda inginkan tidak tercapai?	“sebenarnya kalo saya pribadi target itu harus yang sulit dicapai kalo mudah tercapai berarti targetnya kurang harus ditambah, kalo target belum tercapai juga sering tapi harus kerja keras dulu dan optimis aja urusan hasil kita serahkan saja sudah ada yang ngatur”
8.	Bagaimana menjaga hubungan bisnis dengan relasi dan juga dengan sesama karyawan?	“Untuk menjalin hubungan baik dengan nasabah itu dengan silaturahmi, mengingatkan dan juga memberi tau produk-produk terbaru, kalo dengan sesama karyawan tentu harus saling menghormati dan menghargai”

LAMPIRAN 3**WAWANCARA**

1. Narasumber : Bima Agustiarahman
2. Jabatan : Relationship Manager SME
3. Lama kerja : 5 tahun

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bagaimana budaya organisasi islami menurut anda?	“Budaya organisasi itu kan semacam kebiasaan sehari-hari ya, kalo kebiasaan, aktivitas sehari-hari di Muamalat ini menurutku sudah mencerminkan budaya islami ya”
2.	Adakah nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi karyawan yang ada di Bank Muamalat?	“jadi disinikan kita punya nilai-nilai muamalat ya islami sesuai dengan aturan syariat islam seperti produk-produk bank muamalat ini semua harus sesuai ketentuan, kemudian ada modern kita dituntun untuk berpikir kreatif dan meleak teknologi, kemudian profesional namanya bekerja harus profesional tahan banting, ya yang chage ambassador itu yang bagian istilahnya pengaplikasiannya, jadi dia sebagai percontohan dan ngopraki arek-arek ya mengingatkan implementasinya seperti apa, biar karyawan gak keluar jalur”
3.	Bagaimana pendapat anda tentang bekerja dan ibadah?	“salah satu bentuk ibadah ya bekerja itu”
4.	Adakah hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan di Bank Muamalat?	“jadi kita tidak boleh menerima tanda terimakasih, karna itu seperti suap bahasa kasarnya, kalo biasanya sering kita mencairkan pembiayaan terus dikasih duit, itu gak boleh, kalo sampai ketahuan bisa langsung di SP, karena takutnya ada kepentingan tersendiri, kan ngefeknya gak sekarang tapi nantinya itu kalo misalnya dia macet kan bilang aku wes ngekek I samean mas mosok gak samean ewangi, dalam arti malah kita yang lemah nantinya”
5.	Apa bahasa yang digunakan di Bank Muamalat ini?	“Kalo aku campur-campur kadang bapakek Bahasa Indonesia kadang bahasa jawa, kalo

		kepada nasabah ya flexible, kadang juga bapakek bahasa jawa yang kromo itu”
--	--	---



LAMPIRAN 4**WAWANCARA**

1. Narasumber : Widodo
2. Jabatan : Marketing Funding
3. Lama kerja : 6 tahun

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bagaimana budaya organisasi islami menurut anda?	“budaya organisasi islami itu budaya yang mencerminkan islam, ya bagaimana kita bisa menyeimbangkan antara urusan ibadah dan bekerja, dan seharusnya bekerja itu harus diniati ibadah juga lillahita’ala”
2.	Bagaimana budaya organisasi yang ada di Bank Muamalat? dan cara mensosialisasikannya?	“ada change ambassador untuk menjaga nilai- nilai muamalat, memberikan teladan bagi karyawan yang layak yang bersangkutan bisa dikatakan datangnya selalu on time gak pernah telat, untuk pekerjaan selalu tertib, tidak pernah melakukan kesalahan-kesalahan ataupun oneprestasi ataupun hal-hal yang lain yang keluar dari semestinya, dan juga contoh suri tauladan bagi karyawan yang lain, dia itu mengemban misi ya, misinya itu bagaimana menertibkan karyawan yang lain, on time dalam bekerja kemudian sebelum pulang juga tempat kerjanya udah bersih, itukan juga dinilai”
3.	Apa saja kegiatan harian, mingguan, bulanan, tahunan yang ada di Bank Muamalat?	“Rutinitas kerja dari pagi hari, kalo untuk absensi pagi itu cek in jam 8 paling lambat, tapi sebelum jam 8 itu karyawan diharapkan sudah hadir di kantor untuk mengikuti doa pagi bersama di banking hall, seluruh staf, baik itu staf bisnis, support legal, operasional, semuanya, jadi semua karyawan hadir di banking hall untuk melaksanakan doa bersama sekaligus sharing informasi, misalkan ada informasi baru yang belum terdistribusi ke semuanya akan disampaikan disitu, misalkan juga kalo ada yang perlu didiskusikan, bisa juga

		disharingkan disitu, setelah itu nanti jam 8 sudah mulai kerja sampai jam 5, itu rutinitas harian, kemudian 3 bulan sekali itu ada acara khataman dan Qiyamul lail, ya nginep bagi yang cowok biasanya untuk yang cewek itu sunnah”
4.	Apa yang membuat anda betah bekerja di Bank Muamalat?	“Yang pertama itu bagi saya kenyamanan lingkungan bekerja dan disini itu dari sisi kekeluargaannya itu sangat kental banget ya, jadi itu yang membuat saya secara pribadi nyaman disini”
5.	Bagaimana pendapat anda tentang nilai-nilai yang ada di Bank Muamalat?	“kalau dari saya pribadi peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan itu tentunya untuk kebaikan dan kemajuan bagi karyawan itu sendiri baik secara personal maupun secara institusi, kalo secara personal memang dari perusahaan menginginkan kita-kita ini menjadi insan yang istilahnya religious, bermoral dan berkarakter islami, makanya kemudian ada kebijakan seperti ada qiyamul lail, kemudian ada pengajian rutin semacam itu, kemudian ada doa pagi rutin dan itu menunjukkan bahwa perusahaan itu menginginkan pribadi-pribadi kita menjadi orang yang agamis yang maju dari sisi spiritual”
6.	Bagaimana pendapat anda tentang bekerja dan ibadah?	“jadi semua aktivitas kita sebagai seorang muslim ya intinya kitakan percaya bahwasannya manusia dan jin diciptakan hanya untuk mengabdikan kepada Allah SWT, jadi istilah mengabdikan dan beribadah itu tidak hanya diwujudkan dalam aktivitas habblumminannas itu bisa kita nilai sebagai ibadah kalo memang kita niatkan sejak awal itu lillahitaala, kalo misalkan kita sudah niatkan lillahitaala pekerjaan apapun seberat apapun serumit apapun kita bisa menjadikan semuanya menjadi lebih ringan”
7.	Sebagai seorang marketing, adakah batasan-batasan	“dalam pekerjaan itu misalnyakan saya sebagai marketing, bagaimanasih seorang

	dalam memasarkan produk?	marketing bisa mencapai target yang diberikan perusahaan dan juga dalam bekerja itu tidak melanggar aturan agama dan syariat”
8.	Menurut anda apa keunikan yang dimiliki Bank Muamalat?	“Bank Muamalat tidak ada konvensionalnya ini salah satu keunikannya selain bank pertama syariah, aspek kesyariahnya itu benar-benar murni, dari pendirian, modalnya juga dan dari sisi religiusitas karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan bank syariah lain itu pandangan kita karena disikan banyak karyawan yang sebelum bekerja disini pernah bekerja ditempat lain sebelumnya seperti BSM, BRI ada juga di perusahaan asuransi”
9.	Menurut anda apa produk unggulan Bank Muamalat saat ini?	“Tabungan prioritas itu dimana nanti si nasabah itu pertama benefit yang diterima itu bebas layanan antrian teller dan CS kalo mau cetak buku, Tarik tunai, mau transfer kemudian benefit yang lain mendapatkan layanan gratis diruang tunggu bandara pada saat mau naik pesawat”
10.	Selain itu, adakah produk yang baru dikeluarkan oleh Bank Muamalat?	“ada kusus produknya itu untuk madrasah, pondok pesantren, masjid, contohnya yang untuk masjid ada aplikasinya aplikasi itu memudahkan bagi calon donator untuk berdonasi di Masjid tertentu, kalau misalkan masjid itu mau membangun menara misalkan butuh dana 100 juta pengumpulan dananya bias melalui aplikasi Smart Masjid, nanti orang yang berdonasi di masjid lewat smart masjid atau orang yang berinfaq itu akan tercatat disitu, jadi traansparansi kebutuhan dana siapa yang berdonasi, dana yang terkumpul dan penggunaannya bisa dipantau dari aplikasi smart masjid”
11.	Bagaimana menjaga hubungan bisnis dengan nasabah dan sesama karyawan?	“kita sering komunikasi secara langsung bisa melalui whatsapp atau telfon, terus kita visit kerumahnya silaturahmi, kemudian kita mengupdate produk-produk terbaru

		layanan terbaru kita juga harus infokan ke nasabah”
12.	Bagaimana jika target yang anda inginkan tidak tercapai?	“saya punya tanggung jawab yang dibebankan manajemen kepada saya salah satunya target itu, sehingga kalo target itu tidak terpenuhi harus koreksi diri, mungkin cara saya ada yang kurang tepat, saya koreksi sehinggadengan cara yang baru bisa terlayani dan mencapai target-target itu”
13.	Bolehkan semua faktor dibiayai?	“kalo di muamalat ini untuk pembiayaan yang penting yang dibiayai tidak melanggar syariah islam”
14.	Adakah ketentuan khusus untuk seragam karyawan di Bank Muamalat?	“untuk bapakaian kerja rapi dan sopan, senin dan rabu itu kemeja celana gelap, selasa dan kamisitu baju batik untuk frontliner ada seragam khusus yang menjadi ciri khas jadi semua model, warna itu di desain memiliki filosofi dan maknanya tersendiri”
15.	Abapakah produk di Bank Muamalat bermanfaat dan membawa masalah?	“semua produk di muamalat itu pasti bermanfaat dan masalah baik untuk nasabah maupun dari pihak kita sendiri, maslahahkan untuk kebaikan bersama, ketika nasabah sudah merasakan manfaat dan masalah dari suatu produk bisa menjadi loyal nasabah tersebut”

LAMPIRAN 5**WAWANCARA**

1. Narasumber : Moch. Syafiudin Nuha
2. Jabatan : Sekretaris dan Brand Sales Support
3. Lama kerja : 2 tahun

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bagaimana budaya organisasi islami menurut anda?	“Budaya itu kebiasaan-kebiasaan perilaku, sikap yang ada disini yang harus diikuti ya kalau menurutku”
2.	Apa syarat utama menjadi karyawan Bank Muamalat?	“syarat menjadi karyawan disini yang pertama harus muslim, bukan sekedar muslim KTP saja tetapi juga bagaimana dia beribadah, karena kalau hubungan dengan tuhan nya sudah baik insyaAllah semua juga ngikut, maksudnya biasanya dalam bekerja juga baik”
3.	Apa arti dari logo motto dan jargon di Bank Muamalat?	“kalo logo itu din artinya agama, jargonnya change, fight, win, champion, kalo motto ini (sambil menunjukkan gambar yang bertuliskan Islami, Modern dan professional) di website muamalat ada kayak e”
4.	Bagaimana pendapat anda tentang bekerja dan ibadah?	“Menurut saya iya bekerja itu bagian dari ibadah, ya kalo kita ndak niati ibadahkan gak dapat apa-apa capek aja, apalagi kalau sudah berkeluarga diniati ibadah hasilnya untuk menafkahi istri dan keluarga, nah begitu lebih enak lagi”

LAMPIRAN 6**WAWANCARA**

1. Narasumber : Abdulloh Faiz
2. Jabatan : Relationship Manager Funding
3. Lama kerja : 6 tahun

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bagaimana budaya organisasi islami di Bank Muamalat?	“budaya organisasi itu kalo disini ya merujuk pada nilai-nilai muamalat itu, itu budaya organisasi disini mbk, sudah diatur semuanya disitu”
2.	Bagaimana mensosialisasikan budaya organisasi pada karyawan Bank Muamalat?	“Disini ada change ambassador yang fungsinya kayak duta untuk mensosialisasikan nilai-nilai muamalat, nilai-nilai muamalat itu yang harus dipatuhi dan diaplikasikan dalam aktivitas sehari-hari”
3.	Bagaimana kegiatan harian, mingguan, bulanan dan tahunan di Bank Muamalat?	“Ada pengajian tiap minggunya tergantung situasi dan kondisi sih biasanya tiap minggu itu ada yasinan tiap kamis biasanya, kemudian 3 bulan sekali ada qiyamul lail, dan outbond juga satu tahun sekali biasanya”
4.	Bagaimana lingkungan kerja yang ada di Bank Muamalat?	“Disini itu lingkungan kerjanya mendukung sekali, terus sesuai syariah maksudnya itu ya menurutku disini tidak hanya bekerja tapi ibadahnya juga iya, terus orang-orangnya friendly, tempat kerjanya juga nyaman”
5.	Bagaimana menjalin hubungan bisnis dengan nasabah dan juga dengan sesama karyawan?	“Untuk menjalin hubungan baik dengan nasabah itu dengan silaturahmi, mengingatkan dan juga memberi tau produk-produk terbaru, kalo dengan sesama karyawan tentu harus saling menghormati dan menghargai”
6.	Bagaimana menurut anda tentang bekerja dan ibadah?	“menurutku bekerja itu harus diniati ibadah biar berkah”

LAMPIRAN 7**WAWANCARA**

1. Narasumber : Rista
2. Jabatan : Marketing Funding
3. Lama kerja : -

No.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apa dasar didirikannya Bank Muamalat?	“memang kita itu tidak hanya mengutamakan bisnis untuk pendirian bank syariah karna yang pertama adalah mengutamakan dakwah sebenarnya, jadi kita itu walaupun dari tahun 90 sampai sekarang bisnisnya semakin berkembang itu tidak lain salah satunya adalah beribadah kepada Allah SWT mengajak teman-teman untuk kembali kejalan yang benar mengajarkan mendakwahkan apa itu ekonomi syariah”
2.	Untuk bagian funding, adakah perbedaan funding di Bank Muamalat dengan funding di bank konvensional?	“dibagian bisnis itu ada yang namanya funding ada yang namanya financing, kalo di bank konvensional itu funding sama juga, funding itu pencari dana ya siapa yang mau menabung mau deposito namanya funding kalo di bank syariah ada yang namanya financing atau pembiayaan beda dengan bank konvensional itu namanya kredit kenapa disebut kredit karena ketika mereka ke bank mau pinjam uang itu akadnya hutang sedangkan kalau di bank syariah itu ketika membutuhkan uang kita harus tanya uangnya untuk apa makanya disebut pembiayaan jadi kesini butuh uang untuk membeli rumah misalnya oke berarti pembiayaan rumah, untuk apa? Modal usaha berarti pembiayaan modal usaha seperti itu makanya tidak ada istilah kredit atau hutang itu tidak ada di kita yang membedakan kita adalah semuanya pasti kita mencari dana yang halal kemudian kita melemparnya atau memfinancingkan pembiayaan itu juga ke sector-sektor halal 3.kita harus tau apa aja

		barang-barang yang d4.ijual kalo misalnya ada satu produk tidak halal maka itu langsung menggugurkan syarat pembiayaan maka tidak kita biyai
3.	Contoh real akad-akad yang dibapakai di Bank Muamalat?	“misal seperti ini pembiayaan rumah itu akadnya adalah murabahah alias jual beli jadi konsepnya Bank Muamalat membeli rumah itu kemudian menjualnya kembali ke kamu jadi misa saya Rista mau membeli mrumah di Bank Muamalat harga rumahnya tu 100 juta kemudian dibeli oleh Bank Muamalat 100 juta dari developernya kemudian akan dijual lagi ke saya di jual 150 juta gak masalahkan karena jual beli itu pasti ada untungnya sedangkan kalo dikonvensional itu gak begitu, saya utang 1 juta nanti baliknya 2 juta itulah yang namanya riba atau kelebihan bayar sedangkan kalau inikonsepnya adalah jualbeli jadi walaupun orang diluar sana itu bilang ah sama saja tetep aja saya pinjam 1 juta kembalinya 2 juta beda konsep ya beda akad”
4.	Abapakah semua sector bisa dibiayai?	“karena kita melempar pembiayaan disektor halal insyaallah keuntungan itu halal karena memang kita Bank Muamalat itu dilindungi oleh Dewan Syariah Nasional (DSN) kemudian MUI ketika kita membuat produk itu syarat-syaratnya juga banyak pengajuannya itu sampek ke kiai-kiai juga MUI dan Dewan Syariah Nasional”
5.	Apa saja produk funding yang ada di Bank Muamalat?	“Produk pokoknya funding perbankan itu sebenarnya ada tiga, ada namanya tabungan ada namanya giro ada namanya deposito kemudian akad-akadnya ada yang namanya wadiah itu adalah titipan jadi nitip aja dapat bagi hasil, bagi hasil itu sebenarnya dari mana sih, missal dari KPR tadi itu jual beli rumah atau murabahah yang keuntungannya 50 juta nah itu dibagi rata ke orang yang

		menitipkan dana ke Bank Muamalat jadi sebenarnya bisnis perbankan seperti itu”
--	--	---



LAMPIRAN 8

Dokumentasi



Wawancara narasumber



Wawancara narasumber

LAMPIRAN 9

BIODATA PENELITIAN

Nama : Nia Aprilia Devi

Ttl : Jombang, 28 April 1996

Alamat: Plengkung 002/007, Sambirejo,
Jogoroto Jombang

Hobi : Travelling

Nomor Hp: 0857-4594-1545

Email : Niaapriliadevi28@gmail.com

Pendidikan :

1. SD/MI : MI MAMBAUL ULUM COROGO tahun 2002-2008
2. SMP/MTs : MTs AL-ANWAR PACULGOWANG tahun 2008-2011
3. SMA/MA : MA AL-ANWAR PACULGOWANG tahun 2011-2014

Pengalaman :

1. Pelatihan Bahasa Arab
2. Pelatihan pasar modal oleh Dana Reksa
3. Beauty Class
4. Pendidikan Dasar Perkoperasian
5. Tutor di lembaga bimbingan belajar





KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M. Si
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

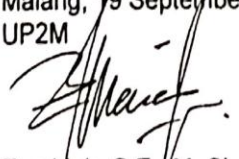
Nama : Nia Aprilia Devi
NIM : 14540065
Handphone : 085745941545
Konsentrasi : Entrepreneur
Email : Niaapriadi28@gmail.com
Judul Skripsi : Implementasi Budaya Organisasi Islami pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	19%	3%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 September 2019
UP2M


Zuraidah, S.E., M. Si
19761210 200912 2 001

Implementasi Budaya Organisasi Islami Pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

5%

2

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

2%

3

www.scribd.com

Internet Source

1%

4

journals.ums.ac.id

Internet Source

1%

5

adoc.tips

Internet Source

1%

6

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

7

docobook.com

Internet Source

1%

8

www.slideshare.net

Internet Source

1%

9

tasrifah.blogspot.com

	Internet Source	1%
10	www.bankmuamalat.co.id Internet Source	1%
11	media.neliti.com Internet Source	1%
12	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
13	my-syukri.blogspot.com Internet Source	1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

On



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN PERBANKAN SYARIAH (S1)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT No : 004/SK/BAN-PT/Akred/S1/2015
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

REKAPITULASI BIMBINGAN

Nama Mahasiswa : HIA APRILIA DEVI
NIM : 14540065
Konsentrasi : ENTREPRENEUR
Dosen Pembimbing : Dr. Suswanto, SE, M.Si
Mulai Bimbingan : 2 MEI 2018
Akhir Bimbingan : 5 september 2019

No	Tanggal Bimbingan	Topik
1	2 mei 2018 2 mei 2018	- Latar belakang
2	16 juli 2018	- Latar belakang
3	23 juli 2018	- Latar belakang
4	8 agustus 2018	- Bab I
5	15 agustus 2018	- Bab II
6	26 september 2018	- Bab II
7	2 oktober 2018	- Bab III
8	18 maret 2019	- hasil penelitian
9	24 April 2019	- pembahasan
10	3 mei 2019	- pembahasan
11	6 mei 2019	- Bab I - ✓
12	5 september 2019	- ACC sedang
13		

Mengetahui
Dosen Pembimbing

NIP.:19.750905.200604 1001