

**BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI SARANA PEMBENTUKAN
IDENTITAS PERUSAHAAN
(STUDI KASUS BMT MASLAHAH SIDOGIRI PASURUAN)**

SKRIPSI



Oleh

**NUZULA ALFI NUR BAITY
NIM : 16540037**

**JURUSAN S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI SARANA PEMBENTUKAN
IDENTITAS PERUSAHAAN
(STUDI KASUS BMT MASLAHAH SIDOGIRI PASURUAN)**

SKRIPSI

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



O l e h

**NUZULA ALFI NUR BAITY
NIM : 16540037**

**JURUSAN S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI SARANA PEMBENTUKAN
IDENTITAS PERUSAHAAN
(STUDI KASUS BMT MASLAHAH SIDOGIRI PASURUAN)**

SKRIPSI

Oleh

NUZULA ALFI NUR BAITY
NIM : 16540037

Telah disetujui, 24 Juni 2020
Dosen Pembimbing,

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

Mengetahui :
Ketua Prodi Perbankan Syariah,

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

LEMBAR PENGESAHAN

BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI SARANA PEMBENTUKAN IDENTITAS PERUSAHAAN (STUDI KASUS BMT MASLAHAH SIDOGIRI PASURUAN)

SKRIPSI

Oleh

NUZULA ALFI NUR BAITY
NIM : 16540037

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 24 Juni 2020

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Bariato Nurasri Sudarmawan, ME : ()
NIDT. 19920720 2018021 1 191
2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. Siswanto, SE., M.Si : ()
NIP. 19750906 200604 1 001
3. Penguji Utama
Dr. Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D : ()
NIP 19751109 199903 1 003

Disahkan Oleh:
Ketua Prodi Perbankan Syariah,

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuzula Alfi Nur Baiyy

NIM : 16540037

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah

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

BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI SARANA PEMBENTUKAN IDENTITAS PERUSAHAAN (Studi Kasus Bmt Masalah Sidogiri Pasuruan)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, akan tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa dari pihak manapun.

Malang, 16 Juni 2020

Hormat saya,



Nuzula Alfi Nur Baiyy

NIM : 16540037

PERSEMBAHAN

Penulis dengan bangga mempersembahkan penelitian ini kepada:

1. Ayah saya Basuni serta Ibu saya Umi Fadillah yang senantiasa tulus melimpahkan kasih sayangnya, senantiasa setia memberikan motivasi serta dukungan baik moral maupun materil, senantiasa memanjatkan do'a yang tak pernah putus untuk kesuksesan putrinya. Semoga Ayah dan Ibu senantiasa diberikan umur panjang , sehat, dan berkah.
2. Guruku mulai dari guru RA, MI, SMP, MAN, hingga dosenku di kampus, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak terhingga. Serta ustadz ustadzah yang telah mengajarku ilmu agama. Semoga senantiasa diberkahi oleh Allah SWT serta semoga ilmu yang diberikan selama ini dapat bermanfaat dunia dan akhirat.
3. Sahabat-sahabatku yang senantiasa memberi semangat dan senantiasa bersedia menjadi tempat berkeluh-kesah. Terutama untuk kalian yang setia menemani lemburku, Nurhadi, Kak Songe, Nurul, dan semua anak KMB semoga kita bisa sukses bersama-sama dan selalu menjadi sahabat hingga tua.

HALAMAN MOTTO

“Do’a serta Usaha merupakan Kunci Bahagia”



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT , yang mana atas rahmat, nikmat, serta lindungan-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Identitas Perusahaan (Studi Kasus BMT Masalah Sidogiri Pasuruan)”.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah SAW, yang telah membimbing kita dari zaman yang gelap gulita menuju zaman yang terang, *Din Al-Islam*.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat disusun dengan baik tanpa adanya bimbingan serta sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Eko Suprayitno, SE. M.Si., Ph.D selaku Ketua Prodi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan serta saran yang membangun kepada penulis sehingga penelitian ini dapat disusun dengan baik.
5. Segenap dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang turut membantu kelancaran penelitian ini.

6. Ayahanda (Basuni) serta Ibunda (Umi Fadillah) yang senantiasa memanjatkan do'a tanpa putus, serta senantiasa memberikan dukungan moral maupun materil.
7. Seluruh keluarga yang juga tak lupa memberikan dukungan serta do'a kepada penulis.
8. Bapak Noer Hasan, Bapak Aminullah, Bapak Munib, Bapak Dayat, Bapak Arif, dan Bapak Saiful selakupihak BMT Masalah Sidogiri yang telah membantu peneliti untuk bisa melakukan penelitian di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.
9. Serta seluruh karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
10. Teman-teman angkatan 2016 Perbankan Syari'ah yang telah bersama dengan penulis ketika mulai menimba ilmu hingga sukses bersama di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
11. Serta seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini terutama yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga karya tulis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin.

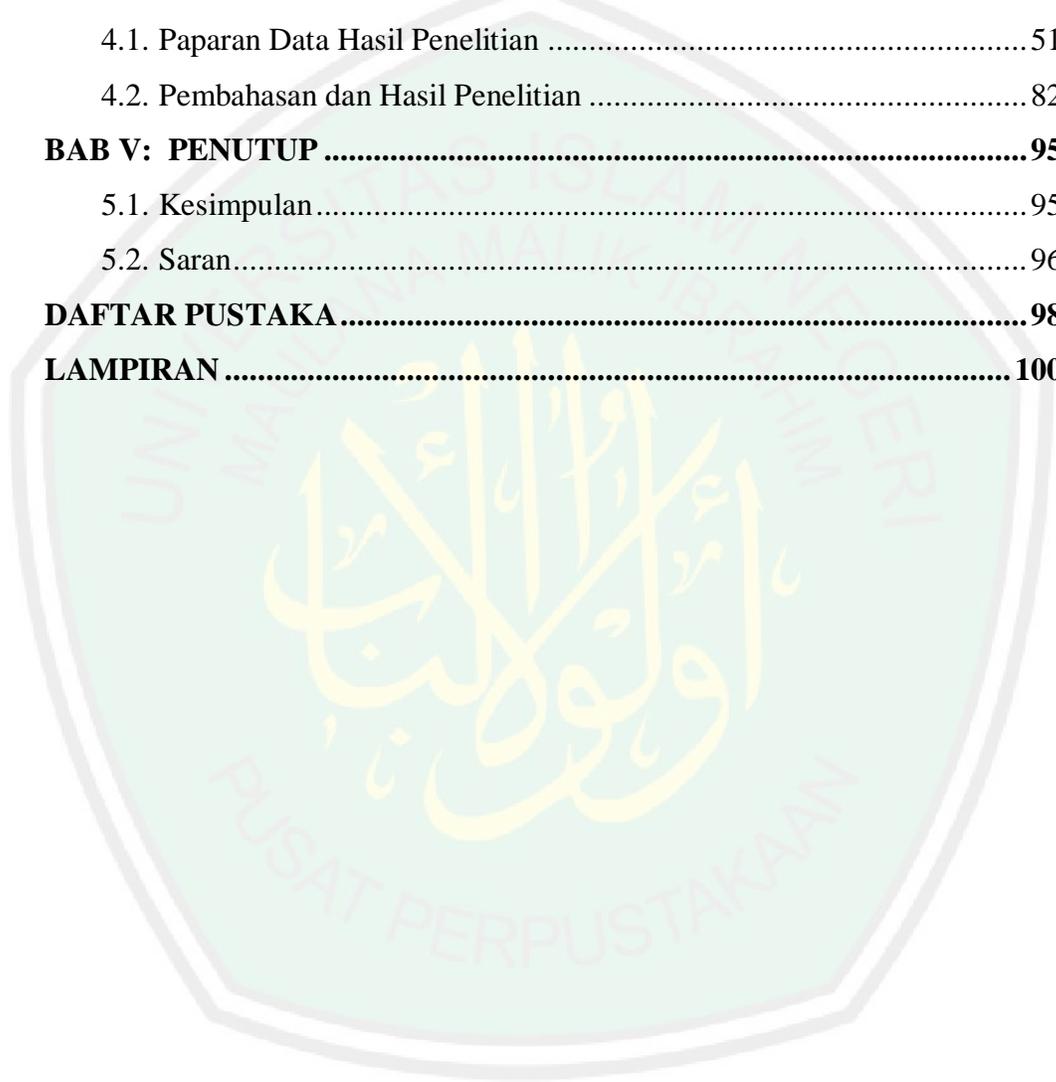
Malang, 28 April 2020

Penulis

DAFTAR ISI

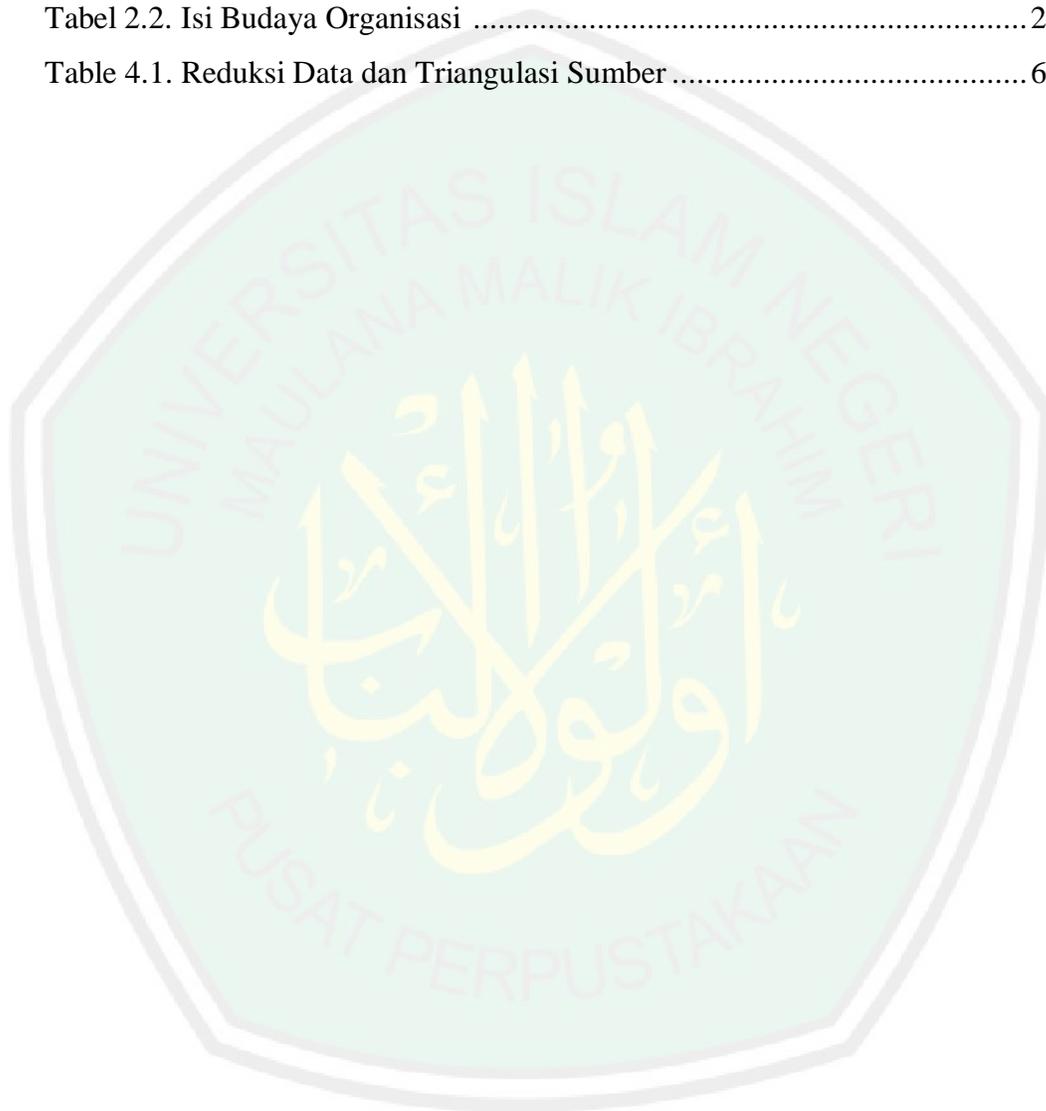
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xiv
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Fokus Penelitian	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II: KAJIAN TEORI.....	10
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Budaya Organisasi	20
2.3. <i>Sharia Enterprise Theory</i>	31
2.4. Identitas Perusahaan	35
2.5. Kerangka Berfikir.....	41
BAB III: METODE PENELITIAN.....	42
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	42
3.2. Lokasi Penelitian.....	43
3.3. Subyek Penelitian.....	44

3.4. Data dan Jenis Data.....	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data	45
3.6. Analisis Data.....	48
BAB IV: PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	51
4.1. Paparan Data Hasil Penelitian	51
4.2. Pembahasan dan Hasil Penelitian	82
BAB V: PENUTUP	95
5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN	100



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2.2. Isi Budaya Organisasi	23
Table 4.1. Reduksi Data dan Triangulasi Sumber	68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Budaya Organisasi Schein.....	27
Gambar 2.2. Model Budaya Organisasi Trompenaars.....	29
Kerangka Berfikir	41
Gambar 4.1 Proses Pembentukan Budaya Organisasi sebagai Identitas Perusahaan.....	90



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar dan Hasil Wawancara
- Lampiran 2 Reduksi Data dengan Triangulasi Sumber
- Lampiran 3 Bukti Konsultasi
- Lampiran 4 Biodata Peneliti
- Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



ABSTRAK

Alfi Nur Baiyy, Nuzula. 2020. SKRIPSI. Judul : “Budaya Organisasi Sebagai Sarana Pembentukan Identitas Perusahaan (Studi Kasus BMT Masalah Sidogiri Pasuruan)”

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

Kata Kunci : Budaya, Budaya Organisasi, Identitas Perusahaan

Budaya ialah norma, adat istiadat, dan kebiasaan yang terdapat pada diri manusia, golongan, dan daerah. Sama halnya dalam sebuah kelompok masyarakat atau organisasi, budaya yang diterapkan didalamnya secara otomatis akan mengatur serta mengikat siapa saja yang bergabung kedalam kelompok masyarakat atau organisasi tersebut. Budaya yang melekat dalam kelompok masyarakat atau organisasi tersebut yang sampai detik ini kita pahami sebagai budaya organisasi. Sebuah organisasi perlu membentuk atau menerapkan budaya organisasi guna menunjukkan identitas mereka pada masyarakat. Budaya organisasi pada masing-masing organisasi akan selalu berbeda, begitu pula pada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan yang menerapkan budaya pesantren yang cenderung unik serta berbeda dengan koperasi yang lain.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, untuk mendeskripsikan Budaya Organisasi Sebagai Sarana Pembentukan Identitas Perusahaan (Studi Kasus BMT Masalah Sidogiri Pasuruan). Subjek penelitian ini terdapat tiga orang yaitu, Bapak Munib (Kepala Bagian), Bapak Aminulloh (Kepala Bagian), serta Bapak Dayat (Kepala Cabang BMT Masalah Warungdowo). Data dikumpulkan dengan cara wawancara, observasi serta dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data dimana sebelumnya dilakukan kredibilitas data dengan metode triangulasi serta ditarik kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan ialah budaya pesantren. Faktor budaya pesantren yang dapat membentuk identitas BMT Masalah Sidogiri Pasuruan ialah seragam sarung dan peci, tidak merekrut karyawan perempuan, serta hari libur yang jatuh pada hari Jum'at. Budaya pesantren yang selama ini diterapkan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan dapat dikatakan sebagai sarana pembentukan identitas BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Karena dengan budaya pesantren tersebut, masyarakat dapat mengenal BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

ABSTRACT

Alfi Nur Baity, Nuzula. 2020. THESIS. Title: “The Organizational Culture as the Way to Build the Company Identity (Case Study in BMT MaslahahSidogiriPasuruan)”.

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

Key Words: Culture, Organization Culture, Company Identity.

Culture is a norm, customs, and habits that owned by human, community, and certain region. Any kind of culture which is implemented in such group or organization will automatically rule and bound anyone who belongs to that group or organization. The culture which owned by certain group or organization is known as organizational culture. An organization needs to build and implement the organizational culture to show their identity to the society. The organizational culture in each group will be definitely different, as BMT MaslahahSidogiriPasuruan implements the culture of Islamic boarding house/*pesantren* that tends to be unique and different from other cooperations.

This research using qualitative methodology by case study approach to describe the organizational culture as the way to build the company identity (case study BMT MaslahahSidogiriPasuruan). The subject of this research were Mr. Munib (The Division Head), Mr. Aminulloh (The Division Head), and Mr. Dayat (The Head of Branch in BMT MaslahahWarungdowo). The data were collected by interview, observation and documentation. Meanwhile, the data analysis was done by data reduction which the data credibility were checked at first using triangulation to be concluded then.

The result shows the organizational culture implemented in BMT MaslahahSidogiriPasuruan is the culture of Islamic boarding house / *pesantren*. The *pesantren* culture factor can be found in their uniform that insisted to wear *sarung* and *peci*, no women employees because they only recruit men, and the day off is Friday. The *pesantren* culture that implemented in BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan can be said as the way to build the company identity. Because of that *pesantren* culture, the society can recognize and be familiar with BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.

مستخلص البحث

ألف نور بيتي، نزولا. 2020. البحث الجامعي. العنوان: "الثقافة التنظيمية كوسيلة لإثبات هوية الشركة (دراسة الحالة ب م ت مصلحة سيدوجيري باسوروان)".

المشرف: الدكتور سيسوانتو.

الكلمات الرئيسية: الثقافة، الثقافة التنظيمية، هوية الشركة.

الثقافة هي المعيار والعادة والدأب الموجود في البشر والمجموعات والمناطق. تمامًا كما هو الحال في مجموعة أو منظمة مجتمعية، ستنظم الثقافة المطبقة فيها تلقائيًا وتنضم إلى أي شخص ينضم إلى مجموعة أو منظمة مجتمعية. الثقافة المتأصلة في مجموعة المجتمع أو المنظمة التي نفهمها حتى هذه اللحظة على أنها ثقافة تنظيمية. تحتاج المنظمة إلى تشكيل أو تطبيق الثقافة التنظيمية لإظهار هويتهم للمجتمع. ستكون الثقافة التنظيمية في كل منظمة مختلفة دائمًا، وكذلك م ت مصلحة سيدوجيري باسوروان الذي ينفذ ثقافة المعهد الفريدة والمختلفة عن النقابة التعاونية الأخرى.

واستخدم هذا البحث طريقة نوعية مع نهج دراسة الحالة، لوصف الثقافة التنظيمية كوسيلة لتشكيل هوية الشركة (دراسة الحالة ب م ت مصلحة سيدوجيري باسوروان). وكانت مواضيع هذه الدراسة ثلاثة أشخاص وهي السيد منيب (رئيس القسم)، والسيد أمين الله (رئيس القسم)، والسيد دايات (رئيس فرع ب م ت مصلحة وارونج داوا). وجمعت البيانات عن طريق المقابلة والملاحظة والتوثيق. وتم إجراء تحليل البيانات عن طريق الحد من البيانات حيث تم في السابق تنفيذ مصداقية البيانات بطريقة التثليث واستخلاص النتائج.

بناء على نتائج الدراسة، الثقافة التنظيمية المطبقة في م ت مصلحة سيدوجيري باسورواهي ثقافة المعهد. العوامل الثقافية للمعهد التي يمكن أن تشكل هوية م ت مصلحة سيدوجيري باسورواهي الزبي الرسمي والقبعات، ولايجند الموظفين والعطلات التي تقع يوم الجمعة. يمكن القول بثقافة المعهد التي تم تطبيقها في م ت مصلحة سيدوجيري باسوروان كوسيلة لتشكيل هوية م ت مصلحة سيدوجيري باسوروان. لأنه مع تلك ثقافة المعهد يمكن للمجتمع التعرف على م ت مصلحة سيدوجيري باسوروان.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hakikat manusia sebagai makhluk sosial tidak akan lepas dari sebuah proses komunikasi. Melalui sebuah proses komunikasi, manusia kemudian menciptakan berbagai bentuk kesepakatan. Berbagai macam kesepakatan yang telah terjalin antar manusia tersebut, akan menjadi sebuah norma, adat istiadat, dan juga akan menjadi sebuah kebiasaan antar manusia, golongan, dan daerah. Norma, adat istiadat, dan kebiasaan yang terdapat pada diri manusia, golongan, dan daerah ini yang kemudian kita kenal sebagai budaya.

Budaya yang telah terbentuk dalam diri manusia, golongan, dan daerah ini akan menjadi sebuah aturan yang mengikat siapa saja yang menerapkannya. Sama halnya dalam sebuah kelompok masyarakat atau organisasi, budaya yang diterapkan didalamnya secara otomatis akan mengatur serta mengikat siapa saja yang bergabung kedalam kelompok masyarakat atau organisasi tersebut. Budaya yang melekat dalam kelompok masyarakat atau organisasi tersebut yang sampai detik ini kita pahami sebagai budaya organisasi.

Menurut(Schein, 1985)budaya organisasi “*a pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integrations*” ia berpendapat bahwa, budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan atau

dikembangkan oleh suatu kelompok orang disaat mereka belajar untuk menyelesaikan suatu permasalahan, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, serta ketika mereka berhubungan dengan lingkungan internal.

Budaya organisasi yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan yang mana merupakan objek penelitian kali ini diantaranya ialah, berpakaian ala santri, tidak merekrut karyawan wanita, serta hari libur yang jatuh pada hari jum'at. Berdasarkan teori (Schein, 1985) budaya organisasi terbagi dalam tiga level, pertama ialah artefak yang merupakan lingkungan fisik dari organisasi, level kedua ialah nilai-nilai yang berupa strategi, tujuan, serta filosofi organisasi, dan level ketiga ada asumsi dasar yang merupakan keyakinan, persepsi serta pemikiran organisasi. Merujuk dari pernyataan (Schein, 1985) budaya organisasi BMT Masalah Sidogiri Pasuruan yang akan dibahas dalam penelitian ini termasuk ke dalam level artefak yaitu merupakan lingkungan fisik yang dapat dilihat oleh manusia.

Menurut bapak Aminullah selaku kepala cabang BMT Masalah Sidogiri kantor cabang Gondangwetan budaya yang saat ini diterapkan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan tersebut telah menjadi sebuah karakter tersendiri bagi BMT serta anggota di dalamnya. Bapak Aminullah juga menyampaikan bahwa masyarakat mengenal BMT Masalah Sidogiri dengan sebutan *Bank Sarung* karena seragam sehari-hari mereka ialah menggunakan sarung. Hal ini membuktikan bahwa karakter yang dibangun oleh BMT Masalah Sidogiri Pasuruan telah sampai kepada masyarakat. Hal tersebut menjadi sebuah keunggulan tersendiri dari BMT Masalah

Sidogiri Pasuruan serta menjadi sesuatu yang menarik dan mudah diingat bagi masyarakat. Namun demikian, dalam penerapan budaya organisasi tersebut BMT Masalah Sidogiri juga dihadapkan oleh sebuah tantangan yaitu pesaing yang mulai muncul.

Menghadapi tantangan yang muncul, baik secara internal maupun eksternal, sebuah organisasi memerlukan sebuah pengelolaan. Berbagai macam tantangan yang muncul memerlukan strategi serta kebijakan khusus dari suatu organisasi agar tidak menjadikan tantangan tersebut sebagai sebuah permasalahan yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Salah satu strategi yang harus dimiliki oleh suatu organisasi dalam menghadapi suatu permasalahan organisasi ialah dengan memperkuat identitas organisasi mereka. Begitu pula dengan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan yang perlu memperkuat identitas perusahaan demi dapat bertahan dalam dunia persaingan. Berangkat dari penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan khususnya dalam hal membentuk identitas perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dimaksud diantaranya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Abidin, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan (Studi Deskriptif pada Strategi dan Target Mutu Pelayanan Perseroan Terbatas Taspen Kantor Cabang Yogyakarta). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Identitas perusahaan serta komunikasi dalam kinerja yang merupakan faktor dari budaya organisasi di Taspen telah dikondisikan untuk membentuk citra perusahaan.

Kemudian ada pula penelitian yang dilakukan oleh (Masihad, 2016) pada penelitiannya yang berjudul Penerapan Budaya Organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk, mengatakan bahwa Budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah bertujuan untuk membentuk insan BMT yang sholeh sehingga dapat terwujud majelis keluarga utama. Hal tersebut berarti budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk memiliki tujuan untuk membentuk karakter dari anggota KSPPS itu sendiri.

Beberapa penelitian terdahulu di atas, mencoba meneliti mengenai budaya organisasi yang digunakan sebagai faktor pembentuk karakter serta citra dari sebuah perusahaan. Akan tetapi, budaya organisasi yang diteliti pada beberapa penelitian di atas hanya diteliti berdasarkan teori budaya organisasi secara konvensional yang dapat kita pelajari dalam teori budaya organisasi menurut (Schein, 1985). Sedangkan, objek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan yang merupakan lembaga keuangan berbasis syari'ah sehingga dibutuhkan sebuah teori budaya organisasi dengan mencakup teori *Illahiyah* (ketuhanan) di dalamnya.

Dalam mempelajari budaya organisasi berbasis syari'ah atau budaya organisasi yang menerapkan teori *Illahiyah* (ketuhanan), terdapat sebuah teori yaitu *Sharia Enterprise Theory (SET)*. *Sharia Enterprise Theory (SET)* merupakan teori yang mana Allah merupakan pusat dari segala sesuatu (Triuwono, 2006). Manusia dan alam semesta beserta isinya akan kembali kepada Allah. Manusia diutus ke bumi ini hanyalah sebagai wakil dari Allah dan harus patuh terhadap semua hukum-

hukum yang ditetapkan oleh Allah. *SET* menempatkan Allah sebagai *stakeholder* tertinggi dalam sebuah organisasi (Kalbarini, 2018). Dengan menempatkan Allah sebagai *stakeholder* tertinggi dalam sebuah organisasi, diharapkan tidak terjadi kegiatan yang dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain karena kepatuhan seseorang terhadap Allah. Sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi *bsyari'ah* apabila organisasi tersebut mampu menciptakan budaya organisasi dengan menempatkan Allah sebagai pusat dari segala sesuatu. .

Budaya organisasi menjadi sebuah hal yang penting dalam suatu perusahaan apabila dilihat dari perspektif Islam. Bahkan, Allah SWT menyukai adanya budaya organisasi yang terstruktur dan diterapkan dengan baik dalam suatu perusahaan. Hal tersebut telah disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al-Shaff ayat 4. Kandungan dari surah Al-Shaff ayat 4 mengandung makna budaya organisasi yang diibaratkan dalam kata *shaff*, yang memiliki sebuah barisan yang teratur. Sebuah organisasi ditunjukkan oleh kata "barisan", sedangkan budaya ditunjukkan oleh kata "teratur". Dari kedua ibarat tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa *shaff* memiliki arti "barisan yang teratur" mengandung makna sebuah kelompok, organisasi, atau perusahaan dengan di dalamnya terdapat sebuah budaya yang teratur atau terstruktur. Selanjutnya, apabila merujuk dari kata *bunyand* dalam ayat di atas yang memiliki arti sebuah bangunan serta kata *marshush* yang memiliki arti padat atau kokoh, sebenarnya, kedua kata tersebut sebagai penegas atau pemerjelas dari kata *shaff*.

Al-Qur'an surah Al-Shaff ayat 4 menjelaskan bahwa budaya organisasi yang terstruktur akan menjadikan suatu organisasi atau perusahaan menjadi kuat dan kokoh ibarat sebuah bangunan dengan pondasi yang kokoh. Suatu perusahaan yang menerapkan budaya organisasi yang telah diciptakan dengan baik dan terstruktur, besar kemungkinan untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan cepat.

(Ali, Djamhur, & Hamidah, 2013) dalam penelitiannya yang berjudul Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi Kasus pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang. Pada penelitian tersebut disebutkan bahwa Budaya kerja yang terbentuk dari budaya Islami dapat meningkatkan komitmen dari masing-masing pegawai dalam mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan bersama dan dalam mencapai tujuan organisasi.

BMT Masalahah Sidogiri saat ini masih dapat mempertahankan eksistensinya dikalangan koperasi syari'ah, khususnya di Pasuruan. Akan tetapi, memperkuat serta mempertegas identitas perusahaan juga perlu dilakukan oleh BMT Masalahah Sidogiri. Hal tersebut perlu dilakukan karena saat ini mulai muncul koperasi-koperasi berbasis syari'ah di kota Pasuruan. Secara otomatis, koperasi-koperasi tersebut merupakan pesaing dari BMT Masalahah Sidogiri. Munculnya pesaing akan menjadi sebuah ancaman serius bagi BMT Masalahah Sidogiri apabila mereka mengabaikan hal tersebut. Untuk itu, BMT Masalahah Sidogiri harus memperbaiki image perusahaan yang selama ini telah memikat hati para nasabah agar tidak tergeser oleh koperasi-koperasi lain yang mulai bermuculan.

Pesaing yang muncul serta menjadi ancaman bagi kedudukan BMT Masalah Sidogiri tentunya memiliki budaya organisasi yang berbeda pula dengan BMT Masalah Sidogiri. Untuk itu, pihak BMT perlu memperkuat penanaman budaya organisasi dalam perusahaan mereka serta mencari kelemahan dari budaya organisasi yang diterapkan oleh pesaing. Dari kelemahan budaya organisasi yang dimiliki oleh pesaing tersebut memungkinkan adanya celah bagi pihak BMT Masalah Sidogiri untuk memperkuat bahkan memperbaiki budaya organisasi yang ada sehingga menjadi sebuah keunggulan bagi BMT Masalah Sidogiri. Dari alasan tersebut di atas, peneliti memiliki niat serta ketertarikan untuk melakukan penelitian tentang apa saja faktor pendukung budaya organisasi di BMT Masalah Sidogiri yang digunakan dalam membentuk identitas atau karakter perusahaan.

Pada penelitian ini peneliti mencoba membuktikan bahwa benar identitas sebuah organisasi atau perusahaan dapat digambarkan dari budaya organisasi yang terbentuk didalamnya. Berangkat dari penelitian terdahulu mengenai pentingnya budaya organisasi bagi perusahaan serta mengingat pentingnya identitas sebagai bagian dari faktor budaya organisasi yang ada di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan, maka peneliti menyusun skripsi penelitian ini dengan judul **“Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Identitas Perusahaan (Studi Kasus BMT Masalah Sidogiri Pasuruan)”**.

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengambil fokus penelitian dari penulisan skripsi ini yaitu:

- 1) Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan?
- 2) Bagaimana faktor budaya organisasi yang digunakan dalam membentuk identitas perusahaan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka peneliti mengambil tujuan dari penulisan skripsi ini yaitu:

- 1) Mengetahui budaya organisasi yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.
- 2) Mengetahui faktor budaya organisasi yang digunakan dalam membentuk identitas perusahaan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Akademis
 - a. Memberikan pengetahuan serta pengalaman terhadap suatu masalah sesuai dengan ilmu yang telah didapat pada masa perkuliahan.
 - b. Penelitian ini dikerjakan untuk memberikan ilmu tentang budaya organisasi sebagai sarana pembentukan identitas perusahaan.
- 2) Praktis
 - a. Penulis berharap agar penelitian ini dapat menambah kualitas pembentukan identitas perusahaan dengan budaya organisasi sebagai faktor pendukungnya.

- b. Penulis berharap agar penelitian ini dapat dijadikan acuan pada peneliti selanjutnya tentang budaya organisasi sebagai sarana pembentukan identitas perusahaan pada lembaga lain dan dengan metode penelitian yang berbeda.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan suatu tema yang diangkat dalam sebuah penelitian sangat penting dicantumkan sebagai acuan peneliti. Untuk itu, dalam penelitian ini peneliti menyajikan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan penulisan skripsi. Beberapa penelitian terdahulu disajikan dalam matriks berikut:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian,	Fokus Penelitian	Metode/Analisis Data	Temuan/Hasil
1.	Kussudyarsana, 2008, Budaya dan Pemasaran Tinjauan Pengaruh Budaya terhadap Perilaku Konsumen.	1. Tulisan ini menjelaskan peran budaya dalam manajemen pemasaran, khususnya di bidang perilaku konsumen.	Beberapa aspek budaya diselidiki dan dianalisis dengan kombinasi latar belakang teoritis dan konteks nyata.	Sebuah budaya harus bisa menjadikan setiap yang menerapkannya (manusia) memiliki karakter, nilai, serta keyakinan. Sehingga dengan demikian, budaya yang dimiliki suatu kelompok atau golongan akan dipandang menjadi kebiasaan suatu kelompok atau golongan terkait.
2.	Rizkiya El Fitriya Ali, Djamhur, dan	1. Penelitian ini bertujuan	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakanmetod	Budaya kerja yang terbentuk dari budaya Islami dapat

	Hamidah, 2013, Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi Kasus pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang).	untuk menggambarkan budaya organisasi pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang	penelitian kualitatif.	meningkatkan komitmen dari masing-masing pegawai dalam mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan bersama dan dalam mencapai tujuan organisasi.
3.	Mashal Ahmed and Shaima Shafiq, 2014, The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector	1. The purpose of this study is to determine the impact of organizational culture on organizational performance in order to know that how culture of an organization assist in enhancing the organizational performance.	Quantitative approach is adopted in which a questionnaire is used to collect the data.	The findings indicate that all the dimension of the culture influence the different perspective of organizational performance.
4.	Kabelo	1. This	Based on the	The results showed

	Kelepile, 2015, Impact of Organizational Culture on Productivity and Quality Management: a Case Study in Diamond Operations Unit, DTC Botswana	<p>article examines the impact of organizational culture on productivity and quality management in Diamond Operations Unit, Diamond Trading Company (DTC) Botswana.</p> <p>2. It evaluates how the cultural setting of an organization impact productivity and quality management.</p>	cultural setting of Diamond Operations Unit, a structured questionnaire was developed and self-administered to employees of the Unit in DTC Botswana.	that there was a significant correlation between organizational culture and organizational commitment. Both the organizational culture and organizational commitment had an influence on the productivity and quality management of the Diamond Operations Unit.
5.	Khoirul Zaenal Abidin, 2015, Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan (Studi	1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif.	Identitas perusahaan serta komunikasi dalam kinerja yang merupakan faktor dari budaya organisasi di Taspen telah dikondisikan untuk membentuk citra perusahaan.

	Desjriptif pada Strategi dan Target Mutu Pelayanan Perseroan Terbatas Taspen Kantor Cabang Yogyakarta)	budaya orgaisasi yang membentk citra suatu perusahaan .		
6.	Fakhar Shahzad, 2016, The Impact of Organizational Culture on Employees' Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan	1. This paper aims to analyze the overall impact of organizational culture directly or indirectly on employees' job performance.	This is a survey-based research study. Primary and secondary data were used in this study. Primary data were gathered via questionnaire and formal and informal interview.	The overall results support that culture of organizations has a significant positive impact on employees' job performance at selected software houses in Pakistan. Employees' participation is the most important factor for achieving organizational goals.
7.	Abu Masihad, 2016, Penerapan Budaya Organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk	1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah. 2. Mengetahui bagaimana pemberian	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif.	Budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah bertujuan untuk membentuk insan BMT yang sholeh sehingga dapat terwujud majelis keluarga utama.

		reward dan punishment.		
8.	Edvian Ditya Rachmanu, Ahmad Ajib Ridlwan, 2018, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Perspektif Ekonomi Islam.	1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Bunker Rabbani Pucang Surabaya.	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, sumber data yang diperoleh adalah data primer, teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah pelembaran kuesioner.	Analisis data yang digunakan berperan dengan baik yaitu budaya organisai yang dimiliki Bunker Rabbani Pucang Surabaya dengan indicator inovasi pengambilan risiko, perhatian detail, orientasi team, agressivitas, tanggung jawab, bekerja merupakan ibadah, bekerja azas manfaat dan maslahat, bekerja penuh yakin dan optimis, memperhatikan halal dan haram, dan bersikap tawadzun memiliki pengaruh positif atau dapat dikatakan berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan Bunker Rabbani Pucang Surabaya.
9.	Romi Ilham, 2018, The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance	1. The purpose of this study is to determine the impact of organizational culture and leadership	This research is based on primary data, and the sample in this research is lecturer STIE Perbanas Surabaya which is engaged in education. The statistical method used in this research is Structural	The results showed that organizational culture dimension had positive impact on employee performance, leadership style had positive impact on employee performance, job satisfaction had positive impact on employee performance,

		style on job satisfaction and employee performance.	Equations Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) with 36 samples.	organizational culture had positive impact on job satisfaction, leadership style had positive impact on job satisfaction and leadership style had positive impact on organizational culture . So the research findings prove that organizational culture and leadership style is an important element that greatly affect employee performance and job satisfaction.
10.	Rahmah Yurisa Kallbarini, 2018, Implementasi Akuntabilitas dalam <i>Sharia Enterprise Theory</i> di Lembaga Bisnis Syariah (Studi Kasus : Swalayan Panella Yogyakarta).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini membahas mengenai implementasi akuntabilitas dengan konsep <i>Sharia Enterprise Theory</i>. 2. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui proses serta tipe akuntabilitas pada perusahaan atau bisnis 	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian Studi Kasus.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementasi akuntabilitas dalam konsep <i>Sharia Enterprise Theory</i> di Swalayan Pamella didasarkan pada konsep akuntabilitas pemilik swalayan tentang akuntabilitas bahwa tujuan utama hidup di dunia <i>rahmatan lil alamin</i> yaitu setiap umat muslim diharuskan member manfaat kepada sesama sebagai makhluk Allah. 2. Perwujudan konsep tersebut dilakukan dengan pemisahan pertanggungjawaba

		berbasis Islam.		<p>n dan bisnis dan dana sosial yang dikelola oleh pihak swalayan.</p> <p>3. Pertanggungjawaban dana bisnis yang dikelola pihak swalayan dipertanggungjawabkan kepada Allah melalui dana zakat .</p> <p>4. Dana non bisnis yang dikelola pihak swalayan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat melalui berbagai kegiatan sosial kemanusiaan.</p>
--	--	-----------------	--	---

Sumber: *data diolah* (2019)

Berdasarkan tabel di atas, selanjutnya peneliti akan menjelaskan lebih rinci isi dari penelitian terdahulu untuk mengetahui perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini.

(Kussudyarsana, 2008) dalam sebuah penelitian yang berjudul Budaya dan Pemasaran dalam Tinjauan Pengaruh Budaya terhadap Perilaku Konsumen. Kussudyarsana (Kussudyarsana, 2008) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kegiatan pemasaran tidak akan pernah lepas dari peran penting budaya di dalamnya. Seorang pemasar/*marketer* menggunakan budaya sebagai dasar analisis konsumen, dan keputusan strategi perusahaan, karena budaya menjadi landasan manusia, dalam bertindak, bersikap dan bertingkah laku dalam masyarakat. Sebuah budaya harus

bisa menjadikan setiap yang menerapkannya (manusia) memiliki karakter, nilai, serta keyakinan. Sehingga dengan demikian, budaya yang dimiliki suatu kelompok atau golongan akan dipandang menjadi kebiasaan suatu kelompok atau golongan terkait.

(Ali, Djamhur, & Hamidah, 2013) dalam penelitiannya yang berjudul Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi Kasus pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang. Pada penelitian tersebut disebutkan bahwa Budaya kerja yang terbentuk dari budaya Islami dapat meningkatkan komitmen dari masing-masing pegawai dalam mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan bersama dan dalam mencapai tujuan organisasi.

(Ahmed & Shafiq, 2014) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector*. (Ahmed & Shafiq, 2014) berhasil mengemukakan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam mencapai organisasi objektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat penghindaran ketidakpastian yang tinggi dalam organisasi, semakin tinggi penghindaran ketidakpastian dalam organisasi maka akan baik kinerja organisasi yang dihasilkan. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kekuatan antara manajer dan karyawan. Disampaikan pula dalam penelitian ini bahwa pekerjaan yang dilakukan secara kolektif akan memberikan kepuasan tersendiri bagi organisasi.

(Kelepile, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Organizational Culture on Productivity and Quality Management: a Case Study in Diamond*

Operations Unit, DTC Botswana. Penelitian tersebut membahas mengenai dampak budaya organisasi terhadap produktivitas dan manajemen kualitas di Unit Operasi Diamond, Perusahaan Perdagangan Diamond (DTC) Botswana, yang mana hasil dari penelitian tersebut ialah terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan juga komitmen organisasi.

(Abidin, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan (Studi Deskriptif pada Strategi dan Target Mutu Pelayanan Perseroan Terbatas Taspen Kantor Cabang Yogyakarta). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Identitas perusahaan serta komunikasi dalam kinerja yang merupakan faktor dari budaya organisasi di Taspen telah dikondisikan untuk membentuk citra perusahaan.

Kemudian (Shahzad, 2014) pada penelitiannya yang berjudul *The Impact of Organizational Culture on Employees' Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*. Penelitian tersebut mencoba untuk menganalisis dampak keseluruhan budaya organisasi secara langsung atau secara tidak langsung pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya yang kuat dalam sebuah organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi pada jalur yang sama.

(Masihad, 2016) pada penelitiannya yang berjudul Penerapan Budaya Organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk, mengatakan bahwa Budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah bertujuan untuk membentuk insan BMT yang sholeh sehingga dapat terwujud majelis keluarga

utama. Hal tersebut berarti budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk memiliki tujuan untuk membentuk karakter dari anggota KSPPS itu sendiri.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Rachmadanu & Ridlwan, 2018) dengan judul Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Perspektif Ekonomi Islam. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa hasil dari pengelolaan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada faktor lain yang meningkatkan kinerja perusahaan.

(Ilham, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance*. Penelitian tersebut mencoba untuk mengetahui dampak budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ilham, 2018) ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan.

(Kalbarini, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Implementasi Akuntabilitas dalam Sharia Enterprise Theory di Lembaga Bisnis Syariah (Studi Kasus : Swalayan Panella Yogyakarta)*. Dari penelitian tersebut didapatkan sebuah hasil bahwa Implementasi akuntabilitas dalam konsep *Shariah Enterprise Theory* di Swalayan Pamella didasarkan pada konsep akuntabilitas pemilik swalayan tentang akuntabilitas bahwa tujuan utama hidup di dunia *rahmatan lil alamin* yaitu setiap umat muslim diharuskan memberi manfaat kepada sesama sebagai makhluk Allah.

Beberapa penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa telah dilakukan penelitian terkait dengan budaya organisasi. Penelitian budaya organisasi telah dilakukan dengan menggunakan beberapa variabel pendukung serta telah dilakukan dengan berbagai macam metode penelitian. Akan tetapi, pada penelitian-penelitian mengenai budaya organisasi sebelumnya, mayoritas peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan beberapa variabel lain sebagai pembanding. Selanjutnya pada penelitian ini, peneliti mencoba meneliti mengenai budaya organisasi sebagai sarana pembentukan identitas perusahaan dengan metode penelitian kualitatif, yang mana belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hal tersebut yang akan menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dan menarik untuk dilakukan penelitian.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Kebanyakan teori manajemen modern mengungkap betapa pentingnya perilaku pelaku manajerial dalam melaksanakan tugas mereka. Perilaku tersebut cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan di dalamnya. Baik atau buruk layanan suatu lembaga atau organisasi tergantung dengan bagaimana perilaku pelaku manajerial. Kepuasan nasabah atau konsumen pun juga tergantung dengan perilaku pelaku manajerial dalam sebuah lembaga atau organisasi. Identitas sebuah perusahaan dapat ditunjukkan dengan bagaimana perilaku orang-orang di dalamnya, yang mana hal tersebut dapat didorong oleh budaya organisasi yang

dibentuk oleh suatu perusahaan. Itu berarti bahwa, sukses atau tidaknya suatu perusahaan tergantung bagaimana budaya organisasi yang terbentuk di dalamnya.

Akan terdapat budaya organisasi yang berbeda pada setiap perusahaan atau organisasi (Wirawan, 2007). Budaya organisasi pada setiap perusahaan atau organisasi dibentuk selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi yang telah terbentuk dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan mempengaruhi seluruh aspek organisasi atau perusahaan serta perilaku anggota di dalamnya. Perilaku setiap anggota organisasi atau perusahaan akan menentukan kualitas kinerja mereka dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat mereka mengenai definisi budaya organisasi. Menurut (Schein, 1985) budaya organisasi *“a pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integrations”* Menurutnya, budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang disaat mereka belajar untuk menyelesaikan suatu permasalahan, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, serta ketika mereka berhubungan dengan lingkungan internal.

Budaya organisasi merupakan *“the set of shared values that control organizational members interaction with each other and with supplier, customers, and other people outside the organization”* (Jones, 1995) Menurut Jones, budaya organisasi merupakan seperangkat nilai bersama yang memberikan kontrol terhadap

interaksi antar anggota organisasi, juga dengan para pemasok, pelanggan, serta pihak-pihak lain di luar organisasi.

Peneliti lain menyebutkan budaya organisasi sebagai *“pattern of beliefs, values, and learned ways of coping with experience that have developed during the course of an organizations history, and which tend to be manifested in its material arrangements and in the behaviours of its members”* (Brown, 1998). Browns mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari dalam menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.

Menurut (Robbins, 1998) budaya organisasi mengacu ke suatu sitem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Apabila diamati dengan lebih serius, maksud dari sistem makna bersama ini ialah sesuatu yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadikan karakteristik utama yang begitu berharga bagi organisasi.

Pada sumber lain menyebutkan bahwa, budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007).

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, dalam penelitian ini peneliti mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan “*Norma, adat istiadat, dan kebiasaan yang terdapat pada diri manusia, golongan, dan daerah yang akan menjadi sebuah aturan yang mengikat bagi anggota di dalamnya*” .

Berdasarkan definisi budaya organisasi di atas, terdapat beberapa beberapa penjelasan lebih lanjut mengenai budaya organisasi (Wirawan, 2007). Yang pertama ialah mengenai isi dari budaya organisasi yang akan disebutkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.2

Isi Budaya Organisasi

Isi Budaya Organisasi	
✓ Artefak	✓ Dress code
✓ Symbol/lambang/bendera	✓ Pahlawan
✓ Bahasa/jargon	✓ Sejarah
✓ Seni/arsitektur/bangunan	✓ Ritual/upacara/seremoni
✓ Kepercayaan	✓ Sumpah/janji/balat
✓ Filsafat organisasi	✓ Cara berkomunikasi
✓ Norma	✓ Cara menghormati
✓ Nilai-nilai	✓ Teknologi
✓ Pola perilaku	✓ Produk organisasi
✓ Cara melakukan sesuatu	✓ Struktur organisasi dan birokrasi
✓ Adat istiadat	✓ Pola hubungan antara anggota organisasi: atasan dengan bawahan serta antara teman kerja
✓ Kebiasaan	
✓ Harapan	
✓ Etos kerja	
✓ Kode etik	

Sumber :(Wirawan, 2007)

Setiap organisasi memiliki ciri khas masing-masing, dan yang menjadi faktor pembeda antar perusahaan atau organisasi ialah isi dari budaya organisasi seperti yang sudah disebutkan pada tabel di atas. Organisasi yang besar akan memiliki isi budaya organisasi yang lebih besar dan kompleks apabila dibandingkan dengan organisasi yang sederhana.

Yang *kedua* ialah perihal sosialisasi budaya organisasi terhadap seluruh anggota organisasi. Setiap anggota organisasi perlu diajarkan mengenai budaya organisasi yang terdapat di dalamnya agar dapat diterapkan dalam diri masing-masing anggota. Setelah mereka memahami apa budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi tersebut, selanjutnya mereka wajib menerapkan budaya tersebut.

Ketiga, penjelasan mengenai budaya organisasi yang berpengaruh terhadap pola pikir, sikap, serta perilaku anggota perusahaan atau organisasi. Meskipun setiap anggota organisasi memiliki pola pikir dan perilaku berbeda, namun dalam melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi pola pikir dan perilaku mereka diatur oleh norma, nilai serta kode etik perusahaan atau organisasi.

Kemudian penjelasan *keempat* yaitu mengenai fakta bahwa dibutuhkan waktu yang relative lama dalam mengembangkan budaya organisasi. Budaya organisasi diciptakan atau dibentuk oleh pendiri perusahaan atau organisasi ketika mereka akan mendirikan sebuah perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi yang dibentuk oleh pendiri organisasi akan dipengaruhi oleh norma, nilai-nilai, pola pikir, budaya serta agama dari pendiri perusahaan atau organisasi tersebut. Setelah budaya organisasi terbentuk dan organisasi telah berjalan, maka akan diketahui

apakah budaya organisasi yang diterapkan sesuai dan akan membawa organisasi tersebut ke arah yang positif atau justru negatif. Ketika budaya organisasi tersebut terbukti membawa dampak positif bagi organisasi, maka hal tersebut akan ditetapkan sebagai asumsi, norma serta nilai-nilai organisasi. Kedepannya, budaya organisasi yang telah dibentuk serta ditetapkan oleh pendiri perusahaan atau organisasi, selanjutnya akan dikembangkan oleh generasi berikutnya.

Budaya organisasi menjadi sebuah hal yang penting bagi suatu perusahaan apabila dilihat dari perspektif Islam. Bahkan, Allah SWT menyukai adanya budaya organisasi yang terstruktur dan diterapkan dengan baik dalam suatu perusahaan. Hal tersebut telah disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al-Shaff ayat 4, sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُورٌ (4)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*”

Kandungan ayat di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diibaratkan dalam kata *shaff*, yang memiliki arti sebuah barisan yang teratur. Sebuah organisasi ditunjukkan oleh kata “barisan”, sedangkan budaya ditunjukkan oleh kata “teratur”. Dari kedua ibarat tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kata *shaff* yang memiliki arti “barisan yang teratur” mengandung makna sebuah kelompok, organisasi, atau perusahaan dengan di dalamnya terdapat sebuah budaya yang teratur atau terstruktur. Selanjutnya, apabila merujuk dari kata *bunyand* dalam ayat di atas yang memiliki arti sebuah bangunan serta kata *marshush* yang memiliki arti

padat atau kokoh, sebenarnya, kedua kata tersebut sebagai penegas atau pemerjelas dari kata *shaff*.

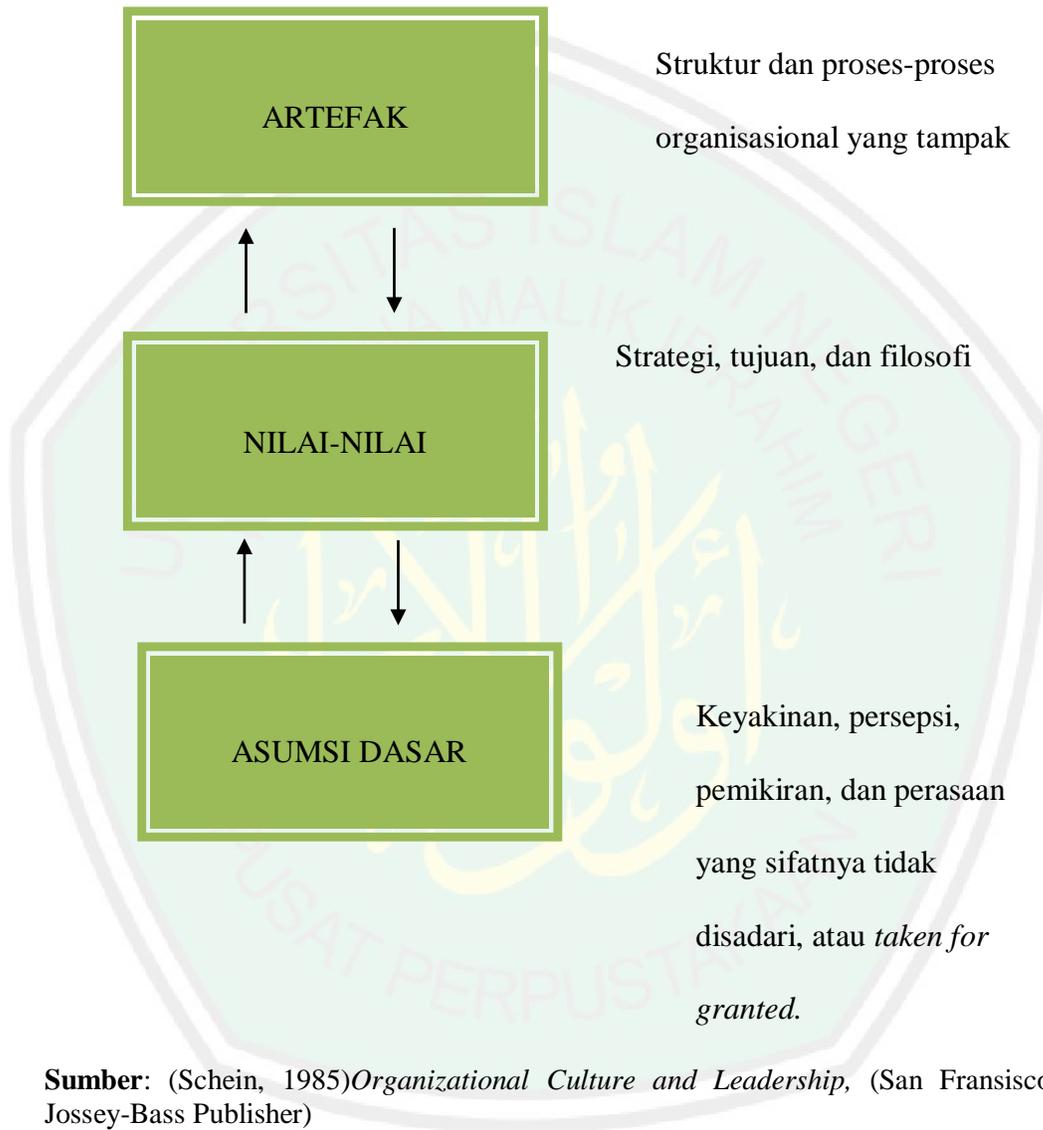
Ayat di atas menjelaskan bahwa budaya organisasi yang terstruktur akan menjadikan suatu organisasi atau perusahaan menjadi kuat dan kokoh ibarat sebuah bangunan dengan pondasi yang kokoh. Suatu perusahaan yang menerapkan budaya organisasi yang telah diciptakan dengan baik dan terstruktur, besar kemungkinan untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan cepat.

2.2.2. Model-model Budaya Organisasi

Pada sub bab sebelumnya telah dibahas mengenai definisi budaya organisasi menurut para ahli, pada tahap kita akan membahas mengenai model-model budaya organisasi. Menurut (Schein, 1985) terdapat tiga level dalam budaya organisasi, ketiga level tersebut yaitu artefak, nilai-nilai, serta asumsi dasar.

Gambar 2.1

Model Budaya Organisasi Schein



Sumber: (Schein, 1985) *Organizational Culture and Leadership*, (San Fransisco, Calif: Jossey-Bass Publisher)

Pada level *pertama* terdapat artefak, artefak merupakan dimensi yang terlihat namun sulit untuk difahami. Artefak meliputi lingkungan fisik sesrta sosial organisasi dari sebuah organisasi. Seseorang yang masuk ke dalam sebuah organisasi akan dapat melihat sebuah bangunan, produk dari organisasi tersebut baik

barang maupun jasa, teknologi yang digunakan, bahasa yang digunakan baik bahasa tulis maupun lisan, produk seni yang ada di dalamnya, serta perilaku anggota organisasi tersebut. Artefak budaya organisasi diamati dengan jelas oleh orang-orang di luar organisasi meskipun anggota organisasi tersebut tidak menyadarinya.

Selanjutnya pada level *kedua* yaitu nilai-nilai. Pada level ini, seluruh anggota organisasi akan menyesuaikan diri tentang nilai-nilai yang mereka terapkan sebelum masuk ke dalam sebuah organisasi dengan nilai-nilai yang terdapat dalam suatu organisasi. Tidak menutup kemungkinan bahwa nilai yang dibawa seseorang sebelum masuk ke suatu organisasi akan berbeda dengan nilai yang ada pada suatu organisasi. Perihal ketidaksamaan tersebut tentunya mereka memerlukan sebuah penyesuaian. Nilai-nilai pada suatu organisasi sebaiknya mencerminkan nilai-nilai dari anggotanya. Selain mempengaruhi anggota pada suatu organisasi, nilai-nilai tersebut berfungsi pada saat organisasi mengalami suatu permasalahan. Solusi dari permasalahan tersebut yang dikemukakan oleh pendiri organisasi maupun pemimpin dalam organisasi, hal tersebut akan menjadi sebuah nilai-nilai organisasi.

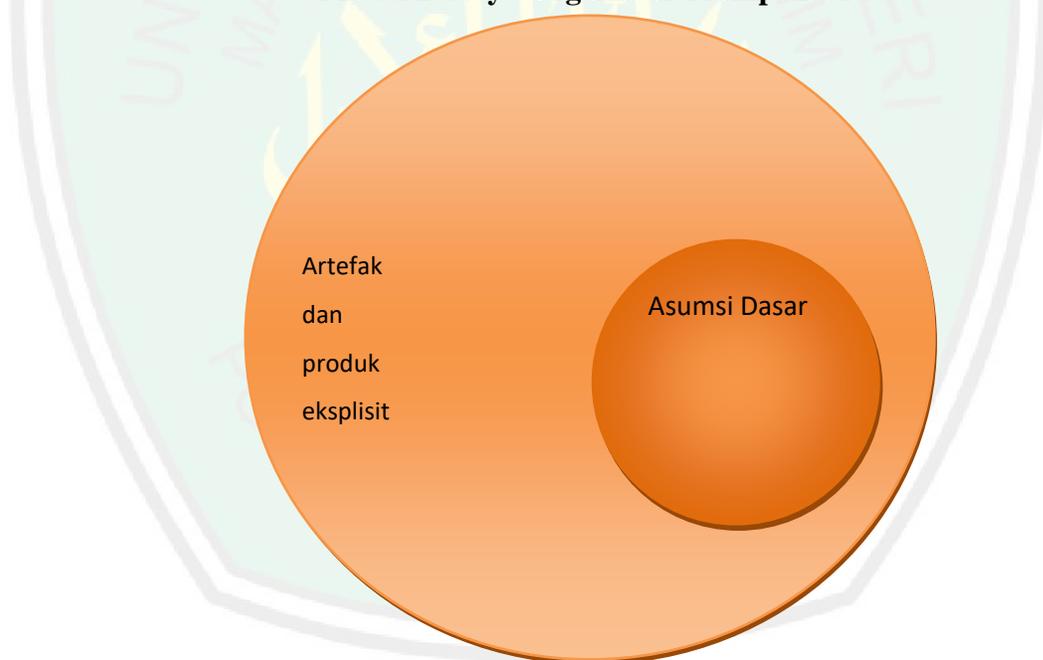
Level *ketiga* budaya organisasi merupakan asumsi dasar. Dikatakan pada level 2 bahwa solusi yang disampaikan oleh pendiri atau pemimpin organisasi merupakan nilai-nilai dari organisasi. Apabila solusi tersebut berhasil serta berulang kali terjadi, maka solusi tersebut dianggap sebagai sesuatu yang memang sudah seharusnya dilakukan (*taken for granted*). Solusi atau nilai-nilai yang semula merupakan hipotesis. Ketika telah dibuktikan dan dianggap sebagai realitas atau sebuah kebenaran, maka hal tersebut akan menjadi sebuah asumsi dasar. Asumsi

dasar merupakan sebuah solusi utama serta sangat dipercaya untuk suatu permasalahan yang sedang dihadapi oleh organisasi.

Selain model budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein, terdapat model budaya organisasi yang serupa yang dikemukakan Fons Trompenaars. Menurut (Trompenaars, 1993) budaya organisasi layaknya bawang bombai yang mana terdapat beberapa lapisan di dalamnya. Trompenaars membagi budaya organisasi ke dalam tiga lapisan sebagai berikut:

Gambar 2.2

Model Budaya Organisasi Trompenaars



Sumber:(Trompenaars, 1993)*Riding the Wave of Culture : Understanding Cultural Diversity in Business, (London : Nocolas Brealey)*

Lapisan *pertama* atau lapisan yang paling luar dari budaya organisasi ialah produk-produk eksplisit atau budaya eksplisit. Budaya eksplisit merupakan sesuatu yang nyata serta dapat dilihat, diantaranya ialah artefak-artefak atau produk-produk

dari organisasi. Budaya eksplisit yang terdapat pada suatu organisasi dapat berupa bahasa, makanan, bangunan, monumen, bangunan suci, pakaian, serta kesenian. Budaya eksplisit merupakan symbol atau gambaran bagaimana model budaya organisasi pada suatu organisasi. Seseorang akan melihat dan kemudian membayangkan atau menduga bagaimana karakter suatu organisasi dari budaya eksplisit organisasi tersebut.

Lapisan *kedua* atau lapisan tengah dari budaya organisasi ialah berupa norma serta nilai-nilai. Perasaan sama yang dimiliki oleh anggota organisasi tentang apa yang benar dan salah merupakan sebuah norma. Sedangkan nilai-nilai akan menentukan apakah sesuatu itu baik atau buruk serta berhubungan dengan ide-ide yang dianut oleh suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi akan cenderung stabil apabila norma-norma yang ditetapkan dapat mencerminkan nilai-nilai di dalamnya. Pun sebaliknya, apabila norma yang ditetapkan tidak dapat mencerminkan nilai-nilai suatu organisasi maka budaya organisasi akan cenderung tidak stabil.

Trompenaars mengatakan bahwa norma dan nilai adalah suatu hal yang berbeda. Sadar atau tidak bahwa norma memberikan suatu cara normal dalam berperilaku terhadap perasaan suatu perusahaan atau organisasi, sedangkan nilai memberikan perasaan aspirasi atau keinginan untuk berperilaku dari diri anggota organisasi. Nilai-nilai menyediakan kriteria dalam hal menentukan pilihan dari beberapa alternatif yang tersedia. Nilai-nilai juga merupakan suatu konsep yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok mengenai apa yang mereka inginkan.

Selanjutnya, lapisan *ketiga* atau lapisan inti dari budaya organisasi menurut Trompenaars yaitu berupa asumsi mengenai eksistensi manusia. Berbicara mengenai perbedaan nilai antar budaya, perlu merujuk kembali pada inti dari eksistensi manusia. Manusia memiliki nilai-nilai dasar dalam hidupnya, yaitu melangkah untuk bertahan hidup atau tetap hidup dan menghadapi tantangan lingkungannya. Ketika seseorang masuk ke dalam suatu organisasi, mereka akan mengembangkan cara paling efektif untuk menghadapi tantangan yang berasal dari lingkungannya dengan menggunakan sumber-sumber yang ada. Ketika cara yang mereka gunakan tersebut berhasil, disinilah mereka menciptakan asumsi dasar mengenai eksistensi manusia, serta hal inilah yang digunakan sebagai pola perilaku dalam menghadapi tantangan.

2.3. *Sharia Enterprise Theory*

Organisasi atau perusahaan kita ibaratkan seperti makhluk hidup, makhluk hidup memiliki kebutuhan jasmani dan rohani. Organisasi konvensional hanya dapat memenuhi kebutuhan secara jasmani, berbeda dengan organisasi yang berbasis syari'ah. Organisasi berbasis syari'ah akan dapat memenuhi kebutuhan secara jasmani dan rohani. Proses pemenuhan kebutuhan jasmani maupun rohani tersebut dapat dilakukan dengan menerapkan sebuah budaya organisasi. Terdapat sebuah teori yang dapat diterapkan dalam lembaga atau organisasi berbasis syari'ah, yaitu *Sharia Enterprise Theory (SET)*.

Sharia Enterprise Theory (SET) merupakan teori yang mana Allah merupakan pusat dari segala sesuatu (Triyuwono, 2006). Manusia dan alam semesta beserta isinya akan kembali kepada Allah. Manusia diutus ke bumi ini hanyalah

sebagai wakil dari Allah dan harus patuh terhadap semua hukum-hukum yang ditetapkan oleh Allah. *SET* menempatkan Allah sebagai *stakeholder* tertinggi dalam sebuah organisasi (Kalbarini, 2018). Dengan menempatkan Allah sebagai *stakeholder* tertinggi dalam sebuah organisasi, diharapkan tidak terjadi suatu hal yang dapat memberikan kerugian bagi diri sendiri maupun orang lain karena kepatuhan seseorang terhadap Allah. Sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi *bsyari'ah* apabila organisasi tersebut mampu menciptakan budaya organisasi dengan menempatkan Allah sebagai pusat dari segala sesuatu.

Penerapan konsep *Sharia Enterprise Theory (SET)* akan melibatkan dua pihak, yaitu *direct participant* dan *indirect participant* (Triyuwono, 2006). *Direct participant* merupakan pihak yang memiliki keterkaitan langsung dengan bisnis dalam suatu perusahaan, sedangkan *indirect participant* merupakan pihak yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung dengan bisnis dalam suatu perusahaan. Konsep *Sharia Enterprise Theory* memberikan suatu pelajaran penting yaitu, hakekat kepemilikan utama berada pada kekuasaan Allah, sementara manusia hanya berhak untuk mengelola (*khalifa fil ardh*) . Seperti yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an Surat Al An'am ayat 165 berikut:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلُوَكُمْ

فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ (165)

Artinya:

“Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atau sebahagian (yang lain) beberapa derajat untuk mengujimu tentang apa yang diberikan –Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”(QS Al-An’am : 165)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia bukan tanpa maksud dan tujuan. Allah menjadikan sebahagian manusia menjadi sangat kaya dan jaya untuk menguji seberapa kuat iman mereka. Allah menjadikan manusia sebagai *khalifah* atau pemimpin di bumi. Tugas mereka hanyalah untuk mengelola segala sesuatu ciptaan dan titipan Allah, yang mana hal tersebut kelak akan dipertanggungjawabkan kepada Sang Pencipta dan Sang Pemilik Kekuasaan. Ketika kekayaan dan kekuasaan yang diberikan digunakan untuk berbuat maksiat dan kerusakan di bumi, maka Allah akan menurunkan azabnya kepada orang-orang dzalim tersebut dengan cepat. Ketika azab Allah telah diturunkan, maka kekayaan dan kekuasaan yang dimiliki tidak akan berguna serta tidak akan ada artinya lagi. Akan tetapi Allah Maha Pengampun, maka barang siapa yang mau mengakui kesalahannya dan segera bertaubat maka Allah akan senantiasa mengampuninya dan menerima taubatnya.

Manusia memiliki dua kewajiban untuk mempertanggungjawabkan seluruh kegiatan atau aktivitasnya. *Pertama*, manusia wajib mempertanggungjawabkan seluruh kegiatan atau aktivitasnya kepada Allah SWT. *Kedua*, manusia harus mempertanggungjawabkan seluruh kegiatan atau aktivitasnya kepada sesama manusia serta lingkungan sekitarnya. Manusia harus mampu menciptakan sebuah

keadilan bagi manusia itu sendiri, orang lain, alam, lingkungan sekitar, serta bagi Allah yang Maha Adil serta sebagai pemilik yang hakiki di dunia maupun akhirat.

Pada konsep *Sharia Enterprise Theory* terdapat hal-hal yang diwajibkan serta terdapat pula hal-hal yang dilarang. Hal tersebut sesuai dengan hukum dan ketentuan Islam. Hal-hal yang diwajibkan dalam bisnis yang berbasis syari'ah sesuai dengan konsep *Sharia Enterprise Theory (SET)* ialah menghasilkan produk-produk yang *halal* dan *thayyib*. Sedangkan perilaku atau hal yang dilarang ialah riba (Triyuwono, 2006). Pada proses operasional bisnis berbasis syari'ah harus dilakukan secara konsisten serta dengan mematuhi prinsip-prinsip kebenaran dan tidak melanggar ketentuan Allah. Aktivitas usaha bebas riba perlu dihindari ketika menjalankan sebuah bisnis berbasis syari'ah. Hal tersebut perlu dilakukan karena dalam Al-Qur'ah telah disebutkan bahwa riba ialah haram.

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ
 ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ
 مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا
 خَالِدُونَ (275)

Artinya:

“Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah

diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang kembali (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.”(QS Al-Baqarah : 275).

Dalam Islam, telah menganjurkan seseorang untuk berbisnis (berdagang) seperti apa yang telah dilakukan oleh Rasulullah SAW sewaktu beliau muda. Akan tetapi Islam hanya memperbolehkan bisnis atau berdagang dengan cara yang halal serta sesuai dengan kaidah-kaidah Islam. Islam mengharamkan seseorang yang memakan riba dalam hal berbisnis, karena hal tersebut dapat merugikan orang lain dan dirinya sendiri di akhirat kelak. Oleh karena itu, bisnis yang sehat dan bersih dari riba yang diperbolehkan dalam Islam. Konsep *Sharia Enterprise Theory (SET)* disini mengajarkan kepada kita dalam melakukan bisnis halal dengan menempatkan Allah sebagai pusat segala sesuatu.

2.4. Identitas Perusahaan

Identitas perusahaan atau yang lebih dikenal dengan *Corporate Identity* merupakan suatu kebijakan yang dapat memberikan suatu makna dalam sebuah perusahaan. Identitas perusahaan akan berbeda pada masing-masing perusahaan, karena identitas perusahaan akan disesuaikan dengan visi dan misi masing-masing perusahaan.

(Elinor & Selame, 2009) menyebutkan bahwa “*Identity isn’t just a symbol or signature that appears on the letterhead, a trademark or service mark that is used to packaging and advertising, it is a perception that human eye takes in.*” Menurutnya, identitas bukan hanya symbol atau tanda tangan yang muncul di kop

surat, merek dangang, atau merek layanan yang digunakan untuk pengemasan dan iklan. Identitas memiliki arti lebih dari sekedar hal tersebut, identitas merupakan persepsi atau pandangan yang diambil dari dalam mata manusia.

(Theaker, 2004)mengatakan “*The terms ‘corporate identity’ and ‘corporate image’ are sometimes confused with each other. Corporate identity is what the organization communicates (either intentionally or unintentionally) via various cues, whereas is image is how its publics actually view it.*” Menurutnya, identitas perusahaan dan citra perusahaan merupakan dua hal yang sepertinya sama akan tetapi berbeda. Identitas perusahaan adalah apa yang dikomunikasikan oleh organisasi (baik sengaja maupun tidak sengaja) yang melalui berbagai isyarat. Sedangkan citra perusahaan adalah bagaimana masyarakat atau publiknya benar-benar melihat perusahaan tersebut.

Identitas bukan hanya sebuah symbol yang merupakan lambing dari sebuah perusahaan. Identitas perusahaan ialah persepsi atau bagaimana pandangan setiap orang mengenai suatu perusahaan. Oleh sebab itu, identitas perusahaan yang diciptakan oleh suatu perusahaan harus dapat dipahami dan dimengerti oleh setiap orang yang mengamatinya. Identitas perusahaan yang mudah dimengerti oleh setiap orang, akan memberikan suatu makna dalam diri seseorang tersebut mengenai perusahaan yang diamatinya.

Identitas perusahaan atau *corporate identity* merupakan suatu hal yang diciptkan oleh perusahaan tersebut guna menjadikan perusahaan dikenal oleh masyarakat serta memberikan kesan berbeda dengan perusahaan lain. Identitas

perusahaan yang diciptakan oleh suatu perusahaan harus melalui sebuah rancangan yang didesain khusus, serta didalamnya terdapat suatu hal yang unik dan menarik yang berkaitan dan mencerminkan perusahaan tersebut. Desain yang unik dan menarik akan mempermudah khalayak dalam mengingat suatu perusahaan. Identitas perusahaan yang akan ditunjukkan kepada khalayak atau masyarakat dapat diwujudkan ke dalam visi dan misi suatu perusahaan. Hal tersebut bukan merupakan sesuatu yang dapat dilupakan dalam waktu yang singkat, karena identitas perusahaan harus selamanya digunakan sebagai acuan perusahaan dan publiknya.

Identitas perusahaan yang merupakan ciri khas suatu perusahaan memiliki beberapa elemen-elemen utama. Menurut (Anggoro, 2005) mengungkapkan beberapa elemen utama identitas perusahaan atau *corporate identity*, elemen tersebut ialah:

a. Warna

Setiap perusahaan sebaiknya menentukan warna yang dijadikan sebagai ciri khas mereka. Dalam memilih sebuah warna khas, setiap perusahaan harus memikirkan makna dibalik warna tersebut. Sehingga sebuah warna yang dipilih oleh suatu perusahaan dapat menjadikan ciri khas yang bermakna serta menjadi faktor yang membedakan dengan perusahaan lain.

b. Logo atau symbol

Wajah atau bentuk muka dari suatu perusahaan dapat digambarkan melalui sebuah logo atau symbol. Ciri khas suatu perusahaan dapat digambarkan dan muncul dari sebuah logo atau symbol, dengan logo atau

symbol tersebut khalayak dapat dengan mudah mengingat suatu perusahaan. dengan dibuatnya logo dan symbol, makna dari suatu perusahaan akan lebih terlihat daripada hanya sekedar sebuah warna.

c. Atribut

Atribut perusahaan dapat berupa merchandise yang dirancang dan dibuat untuk diberikan kepada khalayak atau parter bisnis yang telah bekerja sama dengan perusahaan tersebut. Tentu saja dengan adanya atribut ini dapat memperkuat ingatan khalayak terhadap suatu perusahaan. Atribut perusahaan dapat berupa merchandise seperti: note book, ballpoint, kalender, serta souvenir lainnya.

d. Seragam atau pakaian resmi perusahaan

Biasanya suatu perusahaan tidak menetapkan peraturan khusus bagi karyawannya dalam hal berpakaian, akan tetapi ada pula perusahaan yang menetapkan seragam bagi karyawannya, misalnya perbankan. Penetapan peraturan dalam hal berpakaian tersebut berguna untuk menyelaraskan karyawan perusahaan agar identitas perusahaan mereka juga dapat terlihat dari seragam yang mereka kenakan.

Identitas perusahaan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan, sehingga perbedaan yang terdapat dalam suatu perusahaan dapat diminimalkan dengan adanya identitas perusahaan tersebut. Beragam orang dengan latar belakang yang berbeda dapat disatukan dengan sebuah identitas perusahaan. dengan memiliki visi

dan misi yang sama, sebuah perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam merancang sebuah identitas perusahaan atau *corporate identity*, diperlukan sebuah cara atau langkah-langkah tertentu. Langkah yang paling utama ialah dengan memahami visi dan misi serta tujuan perusahaan, kemudian menetapkan budget yang mungkin akan dikeluarkan, selanjutnya mengumpulkan ide-ide *brilliant*, serta mengamati bagaimana karakter yang dapat diterima oleh masyarakat.

Menciptakan identitas perusahaan atau *corporate identity* merupakan tanggung jawab pimpinan dan humas dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut menjadi tanggung jawan pimpinan serta humas karena identitas perusahaan akanberhubungan dengan seluruh aspek dalam perusahaan, serta menjadi bagian yang sangat penting dalam perusahaan. Identitas perusahaan tidak hanya berkaitan dengan bidang pemasaran atau periklanan saja. Identitas perusahaan merupakan sarana komunikasi bagi segenap karyawan perusahaan, pemilik saham, agen, konsumen, lembaga keuangan, serta pihak-pihak yang lain yang berkaitan dan memiliki kepentingan dengan perusahaan.

(Elinor & Selame, 2009)mengemukakan bahwa salah satu aspek penting dari *corporate identity* ialah logo. Motivasi dan kekuatan yang harus dimiliki oleh sutau perusahaan dapat diperoleh dari sebuah logo atau symbol perusahaan. Ciri khas suatu perusahaan dapat diperoleh dari logo atau symbol yang dimiliki. Melalui logo atau symbol, sebuah perusahaan dapat dikenal oleh masyarakat atau khalayak, dan

dengan logo atau symbol pula masyarakat dapat melihat perbedaan perusahaan dengan perusahaan yang lain. Hal tersebut yang menjadikan perusahaan seringkali melakukan pergantian logo atau symbol meskipun dengan mengeluarkan biaya yang cukup besar.

Logo atau symbol tidak hanya merupakan sebuah gambar atau desain yang menarik, akan tetapi logo atau symbol dalam suatu perusahaan memiliki makna yang lebih penting. Logo atau symbol dalam perusahaan dapat mencerminkan visi dan misi serta budaya perusahaan.

Menurut (Harrison, 2008) terdapat beberapa alasan perusahaan melakukan *rebranding* identitas perusahaan mereka. Proses *rebranding* yang dilakukan oleh suatu perusahaan diantaranya ialah karena alasan berikut:

Berubahnya nama perusahaan

Identitas yang lama tampak kuno

Perlunya mengurai pesan yang berbeda mengenai perusahaan

Untuk keperluan menyatukan sektor-sektor usaha perusahaan dibawah satu bendera

Perusahaan yang bersangkutan telah berganti pemimpin

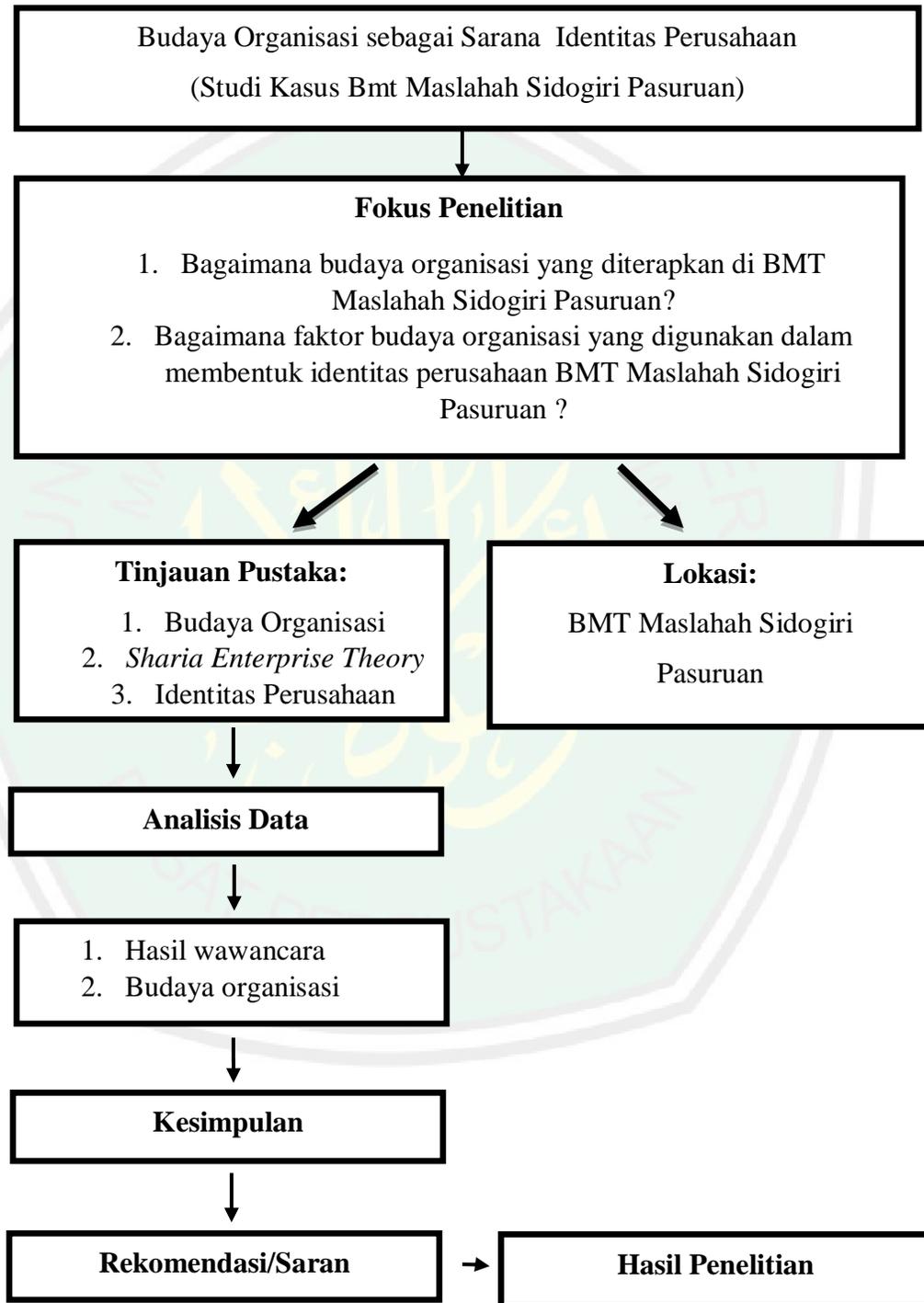
Perusahaan dapat memilih hal-hal yang perlu dilakukan sebuah perubahan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam mengadakan pembaharuan, perusahaan perlu menyesuaikan dengan identitas perusahaan yang baru. Perubahan identitas berikut dengan faktor yang mengikutinya, berkaitan dengan penerapan nilai, norma, serta budaya perusahaan. Perubahan ini dilakukan dengan harapan terciptanya

personality perusahaan yang lebih dinamis, lebih maju, serta memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam jangka panjang.

2.5. Kerangka Berfikir



Gambar 2.3
Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan pendekatan studi kasus pada penelitian ini. Menurut (Denzim & Lincoln, 2009) penelitian kualitatif ialah penelitian yang menggunakan latar ilmiah, yang mana tujuannya ialah untuk menafsirkan fenomena yang terjadi serta dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada. Pada hakekatnya, penelitian kualitatif yaitu kegiatan mengamati seseorang yang berada dalam suatu lingkungan, kemudian berinteraksi dengan mereka, serta berusaha untuk memahami bahasa dan pemahaman mereka tentang lingkungan sekitarnya (Nasution, 2002).

Metode yang cocok digunakan untuk penelitian kualitatif ialah metode studi kasus, yang mana metode tersebut merupakan metode ilmu-ilmu sosial. Pertanyaan bagaimana dan mengapa seperti yang ada pada penelitian kualitatif, akan serasi apabila dalam proses penelitiannya menggunakan metode studi kasus. Hal tersebut karena peneliti cenderung memiliki sedikit peluang untuk mengawasi kejadian atau peristiwa yang terjadi di sekitarnya (Yin, 2008).

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data terkait dengan teori budaya organisasi yang terdapat pada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Selain itu, data juga didapatkan dari hasil pengamatan mengenai budaya organisasi yang

terbentuk di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan, buku-buku terkait materi, jurnal, artikel, serta situs internet yang berhubungan dengan budaya organisasi.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan tepatnya di Jl. Raya Sidogiri No.10 Sidogiri, Kecamatan Kraton Pasuruan Jawa Timur. Alasan peneliti memilih BMT Masalah Sidogiri sebagai tempat melakukan penelitian ini ialah, karena di BMT Masalah Sidogiri memiliki budaya organisasi yang cukup unik. Budaya organisasi unik yang ada pada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan yang dimaksud oleh peneliti ialah, berpakaian ala santri, sholat dhuhur berjama'ah, tidak merekrut karyawan wanita, berkomunikasi dengan nasabah menggunakan bahasa daerah, serta hari libur yang jatuh pada hari jum'at. Dengan budaya organisasi tersebut, BMT Masalah Sidogiri mampu menguasai *market* yang berada di Pasuruan. Hal tersebut dibuktikan dengan pada awal tahun 2019 BMT Masalah Sidogiri memiliki 96 kantor cabang dengan jumlah karyawan ± 800 orang. Selain itu, BMT Masalah Sidogiri hingga saat ini masih mampu mempertahankan eksistensinya meskipun sekarang mulai banyak koperasi syari'ah yang muncul dengan cirri khas serta keunggulan mereka masing-masing. Namun itu berarti BMT Masalah Sidogiri harus kembali menanamkan serta memperkuat budaya organisasi mereka untuk mempertegas identitas mereka.

3.3. Subyek Penelitian

Pada penelitian kualitatif, peneliti harus secara langsung mendatangi lokasi penelitian untuk mencari informasi terkait dengan tema penelitian yang diusung. Peneliti secara langsung mencari dan menemui subyek penelitian untuk kemudian melakukan teknik wawancara dan observasi secara terstruktur. Subyek penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive*, maksudnya yaitu menentukan subyek penelitian dengan melalui pertimbangan yang matang serta untuk sebuah tujuan tertentu.

Pada penelitian kualitatif, teknik *sampling* yang sering digunakan oleh peneliti ialah metode *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* ialah menentukan subyek penelitian atau informan dalam sebuah penelitian dengan melalui pertimbangan dan untuk tujuan tertentu. Sedangkan *snowball sampling* ialah metode pengambilan sampel dari yang awalnya sedikit kemudian akan bertambah banyak.

3.4. Data dan Jenis Data

Menulis sumber data dari wawancara dan pengamatan adalah hasil dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya tersebut harus dilakukan secara intens dan bersungguh-sungguh demi tercapainya tujuan dari dilakukannya kegiatan tersebut (Moleong, 2009). Tujuan dari kegiatan tersebut ialah mendapatkan informasi yang nyata dan dapat dipertanggungjawabkan guna menyempurnakan sebuah penelitian. Sumber data yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian diantaranya:

a. Data primer

Data primer dapat diperoleh dari hasil observasi atau wawancara langsung dengan sumber utama dalam suatu penelitian, sehingga dalam proses memperoleh data tersebut perlu dilakukan sebuah wawancara dan observasi secara intens. Pada penelitian ini, peneliti melakukan beberapa kegiatan guna mendapatkan data primer, kegiatan tersebut diantaranya ialah:

- ✓ Wawancara dengan informan dari pihak internal maupun pihak eksternal pada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.
- ✓ Observasi lapangan yang dapat memberikan informasi secara jelas, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan.

b. Data sekunder

Data sekunder dapat diperoleh peneliti dari sumber lain selain sumber utama atau data primer. Data sekunder merupakan data yang dapat melengkapi dan menyempurnakan data primer dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan oleh peneliti meliputi:

- ✓ Buku mengenai budaya organisasi.
- ✓ Jurnal atau artikel yang membahas mengenai budaya organisasi.
- ✓ Dll.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Kegiatan observasi yang dilakukan peneliti pada penelitian kali ialah dengan mencari informasi secara langsung dari BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Dari pengamatan secara langsung tersebut, peneliti banyak mendapatkan informasi dan kejadian-kejadian menarik yang sinkron dengan tema penelitian yang diusung. Melalui informasi dan kejadian tersebut diharapkan mampu menyempurnakan isi dari penelitian ini.

Kegiatan observasi yang dilakukan oleh peneliti ialah dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Fenomena tersebut yang akan menghasilkan beberapa informasi yang berguna bagi penelitian ini.

b. Wawancara

Wawancara ialah kegiatan bertukar informasi melalui tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang atau lebih (Sugiyono, 2013). Terdapat dua hal yang akan dihadapi oleh peneliti dalam melakukan kegiatan wawancara. *Pertama*, peneliti harus melakukan interaksi secara nyata dengan seorang responden. *Kedua*, peneliti harus menghadapi sebuah kenyataan bahwa pandangan tau persepsi orang lain mungkin akan berbeda dengan peneliti. Untuk itu, peneliti sebisa mungkin belajar mengenai cara berinteraksi dengan orang baru serta kemudian mempelajari pula cara mengolah persepsi orang lain yang berbeda dengan persepsi peneliti (Nasution, 2002).

Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan subyek yang telah ditentukan, yaitu dengan para pimpinan, karyawan, serta nasabah dari BMT

Maslahah Sidogiri Pasuruan yang memang faham tentang budaya organisasi yang ada pada BMT Maslahah Sidogiri. Wawancara yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini meliputi pertanyaan-pertanyaan seputar budaya organisasi yang ada di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan, mulai dari bagaimana budaya tersebut terbentuk serta alasan yang mendasari terbentuknya budaya tersebut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan mengumpulkan dokumen dari sebuah peristiwa atau catatan dari suatu peristiwa yang telah terjadi di masa lalu. Bentuk dari sebuah dokumen ialah berupa gambar ataupun tulisan. Dokumen terdiri dari tulisan pribadi misalnya buku harian, surat-surat, dan dokumen resmi (Nasution, 2002). Melengkapi serta menyempurnakan metode observasi dan wawancara ialah manfaat dari adanya sebuah dokumen.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan dokumentasi dengan mengumpulkan foto-foto yang terkait dengan penelitian, agar menjadikan penelitian ini lebih dipercaya. Selanjutnya dokumentasi juga dilakukan dengan mengumpulkan jurnal-jurnal terkait dengan penelitian ini.

d. Triangulasi

Triangulasi merupakan kegiatan mengumpulkan data yang diperlukan agar sebuah penelitian dengan menggabungkan beberapa teknik pengumpulan data serta sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2013). Terdapat tiga macam teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, serta

triangulasi waktu. Tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran, tetapi apa yang peneliti pahami mengenai apa yang telah ia temukan.

Bentuk triangulasi yang dilakukan pada penelitian ini ialah triangulasi sumber. Triangulasi sumber dengan melakukan wawancara terhadap beberapa pihak terkait yang berhubungan dengan budaya organisasi pada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

Terdapat enam sumber bukti sebagai fokus dalam kegiatan mengumpulkan data pada penelitian studi kasus. Enam sumber bukti tersebut adalah dokumen, rekaman arsip, wawancara, observasi langsung, observasi pemeran serta, dan perangkat fisik. Perlu adanya pengembangan serta penguasaan secara mandiri pada prosedur pengumpulan setiap bukti, hal tersebut dilakukan guna menciptakan keyakinan bahwa setiap sumber digunakan secara tepat (Robert K. Yin: 2002).

3.6. Analisis Data

Langkah terpenting yang perlu dilakukan dalam sebuah penelitian ialah menganalisis data yang telah dikumpulkan. Tahap analisis data ini berfungsi dalam penarikan sebuah kesimpulan suatu penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis model Miles dan Huberman. Menurut (Miles & Huberman, 1984) mengemukakan bahwa aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/ verification*.

a. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data artinya merangkum, memilih hal-hal yang pokok. Memfokuskan pada hal-hal penting. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data juga membantu memberikan kode kepada aspek-aspek tertentu.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah menyajikan data. Pada penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori dan sejenisnya. Penyajian data dilakukan dengan mengelompokkan data sesuai dengan sub babnya masing-masing. Data yang telah didapatkan dari hasil wawancara, dari sumber tulisan maupun sumber pustaka dikelompokkan, selain itu juga menyajikan hasil wawancara dari informan yaitu permustaka yang sedang membaca di ruang perpustakaan.

c. *Conclusion Drawing/Verivication* (Kesimpulan/Verifikasi)

Langkah terakhir dalam penelitian kualitatif ialah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penulisan kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Tentu dapat menjadi deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya kurang jelas sehingga menjadi jelas setelah diteliti.

Pada penelitian yang menggunakan metode studi kasus, terdapat tiga teknik analisis yang sebaiknya digunakan (Yin, 2008):

1. Penjodohan Pola

Salah satu strategi yang paling disukai dalam penelitian studi kasus ialah penggunaan logika penjodohan pola. Logika penjodohan pola ini dilakukan dengan membandingkan pola yang didasarkan atas empiris dengan pola yang diprediksikan. Apabila terdapat persamaan diantara dua pola ini maka akan memperkuat validitas internal studi kasus yang bersangkutan.

2. Pembuatan Penjelasan

Strategi analisis yang kedua ialah membuat penjelasan, maksudnya ialah menetapkan serangkaian keterkaitan timbal balik dari suatu fenomena yang diamati atau diteliti. Pada metode penelitian studi kasus pembuatan penjelasan ini sering dilakukan dalam bentuk naratif. Studi kasus yang baik ialah yang penjelasannya dapat mencerminkan beberapa proporsi yang signifikan secara teoritis.

3. Analisis Deret Waktu

Strategi analisis yang ketiga ialah dengan mengadakan analisis deret waktu. Semakin rumit dan tepat pola yang digunakan dalam sebuah penelitian, maka akan semakin tertumpu analisis deret waktu pada sebuah landasan yang kokoh bagi penarikan kesimpulan studi kasus.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Paparan Data Hasil Penelitian

Dalam point ini akan dijelaskan dalam banyak bentuk data yang telah ditemukan dari lapangan untuk dapat menggambarkan peristiwa ataupun kejadian yang terjadi di lapangan. Proses penelitian studi kasus yang pertama adalah penetapan informan, kedua melakukan wawancara, ketiga membuat catatan ringkas, ketiga mengumpulkan informasi, dan keempat wawancara dengan informan.

4.1.1. Profil dan Sejarah BMT Masalahah Sidogiri

4.1.1.1. Sejarah BMT Masalahah Sidogiri

BMT Masalahah Sidogiri merupakan koperasi syari'ah yang berada di Pasuruan, tepatnya di Jl Raya Sidogiri Nomor 10 Sidogiri Kraton Pasuruan 67151 Jawa Timur. Saat ini, BMT Masalahah Sidogiri memiliki 96 kantor cabang dengan jumlah karyawan ±800 orang. Kantor cabang tersebut tersebar di seluruh kota dan kabupaten Pasuruan dan juga di seluruh provinsi Jawa Timur.

Sebelum kita membahas mengenai BMT Masalahah Sidogiri, pada bagian ini akan dijelaskan mengenai latar belakang berdirinya BMT Masalahah Sidogiri. Bermula ketika para santri dari Pondok Pesantren Sidogiri yang sering makan atau nongkrong di warung sekitar pondok, awalnya mereka tidak memperhatikan atau memperdulikan mengenai modal yang didapat oleh pemilik warung untuk membuka usahanya. Namun, suatu ketika beberapa santri yang tengah makan di salah satu warung sekitar pondok mendapati pemilik warung yang didatangi oleh

rentenir. Rentenir tersebut tengah melakukan penagihan angsuran kepada pemilik warung. Kemudian karena mereka adalah seorang santri yang faham tentang hukum antara halal dan haram, mereka mengetahui bahwa transaksi yang dilakukan oleh pemilik warung dengan rentenir tersebut adalah mengandung unsur riba yang dilarang dalam Islam. Tidak hanya sampai disitu, mereka kemudian memikirkan kembali bahwa modal yang digunakan untuk membuka usaha warung kemudian membeli bahan-bahan makan tersebut berasal dari uang yang mengandung riba, itu artinya makan yang mereka makan adalah makanan yang mengandung unsur yang dilarang dalam Islam atau bisa jadi haram.

Tidak ingin kejadian tersebut belangsung terus-menerus dan juga munculnya rasa iba atau kasihan kepada pemilik warung, kemudian para santri tersebut berdiskusi dengan guru/ustadz/kiyai mereka mengenai kejadian tersebut. Sehingga diputuskan bahwa mereka ingin membantu pemilik warung sekitar pondok yang terjebak dalam permainan rentenir yang merugikan mereka tersebut dengan mengumpulkan modal dari tabunga yayasan dan tabungan para guru/ustadz/kiyai dari Pondok Pesantren untuk dipinjamkan kepada pemilik warung sebagai dana untuk mengambalikan hutang kepada rentenir yang kemudian sisanya digunakan sebagai modal untuk melanjutkan usahanya. Dengan tidak mengenakan bunga ketika pengembalian modal tersebut.

Hal tersebut nampaknya memberikan hal yang sangat positif bagi lingkungan sekitar Pondok Pesantren Sidogri, khususnya para pedangan yang membutuhkan modal, mereka tidak lagi berurusan dengan rentenir yang sebenarnya

justru menyusahkan mereka. Sehingga pada tanggal 17 Juli 1997 M atau 12 Robi'ul Awwal 1418 H pihak Pondok Pesantren sepakat untuk mendirikan koperasi simpan pinjam yang berbasis syari'ah dengan mencari investor yang ingin menanamkan modalnya kepada koperasi tersebut. Awal berdiri, koperasi tersebut diberi nama MMU (Maslahah Mursalah lil Ummah) yang merupakan nama dari yayasan pondok pesantren. Kemudian setelah semakin berkembang, koperasi tersebut berganti nama menjadi BMT Maslahah Sidogiri yang saat ini sudah sangat berkembang dengan banyak kantor cabang dan karyawan.

4.1.1.2. Visi, Misi, dan Motto BMT Maslahah Sidogiri

Sebuah lembaga atau organisasi pasti memiliki visi dan misi sebagai acuan atau pedoman yang harus diwujudkan oleh seluruh anggota lembaga atau organisasi tersebut. Begitu pula dengan BMT Maslahah Sidogiri yang juga memiliki visi dan misi sebagai berikut.

a. Visi BMT Maslahah Sidogiri

”Menjadi lembaga keuangan syari’ah yang amanah, tangguh, professional dan mampu memberikan pelayanan prima dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan anggota dan masyarakat”

b. Misi BMT Maslahah Sidogiri

- Mengelola koperasi dan unit usaha secara professional dengan menerapkan prinsip *“Good Corporate Governance”* untuk menciptakan kesejahteraan anggota.

- Meningkatkan pelayanan dan peran serta pengembangan koperasi ke arah yang lebih maju dan produktif dalam mewujudkan penerapan syari'ah kaffah.
- Meningkatkan pembinaan anggota sebagai edukasi menuju koperasi yang berkualitas.
- Membangun kemitraan dengan pihak lain dalam pengembangan koperasi.
- Mengembangkan kepedulian sosial.

Kemudian selain visi dan misi di atas, BMT Masalahah Sidogiri juga memiliki MOTTO yang menjadi ciri khas atau menjadi semangat tersendiri bagi anggotanya.

c. Motto BMT Masalahah Sidogiri

"Syari'ah Menjadikan Berkah"

Visi, misi, dan motto yang dimiliki oleh BMT Masalahah Sidogiri tersebut yang menjadi dasar atau tujuan didirikannya BMT Masalahah Sidogiri, sehingga ketiga unsur tersebut harus difahami oleh seluruh anggota untuk kemudian direalisasikan melalui kegiatan operasional yang ada pada BMT Masalahah Sidogiri. Dengan demikian, BMT Masalahah Sidogiri dapat berkembang dengan baik dan sesuai dengan tujuan awal didirikannya.

4.1.1.3. Struktur Organisasi

Berikut merupakan susunan penasehat, pengawas, pengurus, dan direksi dari koperasi BMT Masalahah Sidogiri:

A. PENASEHAT

- Penasehat : KH. AD. Rohman Syukur

B. PENGAWAS

- Dewan Pengawas Syari'ah : KH. Ach. Hasbulloh
H. Ach. Sholeh Romli
- Pengawas Managemen : H. Mahmud Ali Zain
- Pengawas Keuangan : H.M. Taufiq

C. PENGURUS

- Ketua : HM. Khudori Abd. Karim
- Wakil Ketua I : HA. Cholilurrohman
- Wakil Ketua II : HM. Imron Rosyidi
- Sekretaris : H. Muhammad Mujib
- Bendahara : H. Sufyan Afandi

D. DIREKSI

- Direktur Utama : HM. Dumairi Nor
- Direktur Keuangan : HM. Eddy Soepardjo
- Direktur Bisnis&Marketing : HM. Abdulloh Shodiq
- Direktur HRD&Personalia : Abd. Hamid Sanusi
- Direktur TI : H. Ahmad Ikhwan

4.1.2. Budaya Organisasi yang Diterapkan di BMT Maslahah Sidogiri

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi sebuah perusahaan, begitu halnya bagi BMT Maslahah Sidogiri. Budaya organisasi menjadi suatu hal yang penting bagi BMT Maslahah Sidogiri karena budaya organisasi menjadi sebuah aturan atau kebiasaan yang mengikat serta sebagai

alat untuk mempermudah tercapainya tujuan didirikannya BMT Masalah Sidogiri.

Budaya organisasi yang diterapkan pada masing-masing organisasi akan selalu berbeda, dan disesuaikan dengan tujuan perusahaan tersebut berdiri. BMT Masalah Sidogiri menerapkan budaya pesantren sebagai budaya kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Bapak Dayat selaku kepala kantor cabang BMT Masalah Sidogiri kantor cabang Warungdowo pada hari Senin, 09 Maret 2020;

“BMT itu budayanya tetep budaya yang ada di pesantren itu mendahulukan akhlaqul karimah. Budaya di pesantren, ketawadu’an di pesantren itu memang harus ditetapkan di BMT. Kalau kita lihat di ee usaha seperti alfamart indomaret itu kan sebenarnya budayanya pesantren yang diterapkan, artinya dengan cara yang sopan untuk melayani konsumen itu kan akhirnya bias membuat minat dari konsumen. Yang jelas di BMT ini yang selalu ditekankan oleh pengurus jangan lupa akhlaqul karimah, sopan santunnya kepada nasabah seperti apa, disesuaikan dengan SOP yang ada. Kemudian di BMT juga tidak lupa dengan istighotsah, kegiatan-kegiatan di pesantren itu terus. ”

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Munib selaku kepala bagian pada BMT Masalah Sidogiri pada hari Sabtu, 28 Maret 2020;

“Budaya yang berlaku di BMT itu budaya kepesantrenan. Budaya kepesantrenan itu ya hampir seperti tidak ada sekat, jadi antara atasan dan bawahan kayak seperti konco gitu kayak budaya persahabatan, itu yang terbentuk. Kenapa dipilih, itu tidak memilih ya jadi tersendiri karena memang sudah berangkat banyak yang berawal dari kawan-kawan di pondok. Sudah terbentuk dari pondok kemudian terkumpul di tempat kerja, budaya yang di pondok itu uteras terbawa ke tempat kerja.”

Bapak Amin yang juga memiliki jabatan sebagai kepala bagian pada BMT Masalah Sidogiri, pada hari Sabtu, 28 Maret 2020 mengatakan bahwa;

“Budaya kekeluargaan yang erat tidak seperti layaknya bos dan bawahan akan tetapi lebih mengedepankan hubungan yang tak ubahnya keluarga sendiri. Prosesnya sudah tercipta dari lingkungan belajar di pondok pesantren sidogiri. Karna budaya itu yang sudah terbangun melekat sejak mereka masih menjadi santri.”

Dari ketiga nara sumber tersebut mengatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan adalah budaya santri yang mana di dalam budaya santri tersebut terdapat sebuah hubungan kekeluargaan. Maksudnya, tidak ada batasan antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan tersebut layaknya seorang keluarga, jadi tidak ada istilah bos atau karyawan biasa. Meskipun demikian, hubungan kekeluargaan tersebut juga tidak menjadikan hilangnya sebuah kedisiplinan dalam suasana kerja. Rasa hormat dan segan terhadap seorang atasan juga masih tertanam dalam diri karyawan, dalam suasana dan untuk hal-hal tertentu. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Munib selaku kepala bagian pada BMT Masalah Sidogiri pada hari Sabtu, 23 Maret 2020;

“Apakah bisa saling menghormati? Tapi nyatanya bisa. Di pondok itu kawan bisa jadi malah buanyak ya di pondok itu, tapi ketika di BMT ganti yang pak buah menjadi anak buah ya biasa. Tidak mengurangi kedisiplinan, ya akhirnya juga bias menyesuaikan diri, ya itu ya budaya santri. Daaan enjoy aja, kita biasa makan-makan bareng biasa pergi bareng, ya wes biasa lah, tanpa ada sekat antara jabatan tertentu dengan bawahan, biasa. Tapi untuk orang-orang tertentu kita hormati ya seperti yang di pusat itu tetep ya kita bedakan. Yang kayak saya yang di cabang biasa wes.”

Budaya pesantren yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri tersebut tentunya memberikan pengaruh positif bagi pertumbuhan dan perkembangan usaha. Ulasan lebih lanjut mengenai apa saja budaya pesantren yang diterapkan oleh BMT Masalah Sidogiri serta *impact* nya terhadap kinerja perusahaan akan dijelaskan pada sub bab selanjutnya.

4.1.3. Faktor Budaya Organisasi dalam Membentuk Identitas Perusahaan

BMT Masalah Sidogiri

BMT Masalah Sidogiri merupakan koperasi berbasis syari'ah. Selain menyediakan layanan dengan menggunakan akad-akad syari'ah, BMT Masalah Sidogiri juga menerapkan budaya organisasi yang berbasis syari'ah, atau disebut dengan budaya pesantren. Seperti yang telah dijelaskan pada sub bab 4.1.2 bahwa budaya pesantren merupakan budaya yang erat kaitannya dengan hubungan kekeluargaan, selain itu juga budaya pesantren merupakan budaya yang mengedepankan *akhlaqul karimah*. Salah satu bentuk budaya pesantren yang diterapkan oleh BMT Masalah Sidogiri adalah dalam hal seragam yang mereka kenakan.

BMT Masalah Sidogiri cenderung berbeda dengan koperasi yang lain dalam hal penetapan seragam kerja. Hal tersebut disampaikan oleh bapak Amin selaku kepala bagian pada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan pada hari Sabtu, 23 Maret 2020, beliau mengatakan bahwa yang menjadikan BMT Masalah Sidogiri berbeda dengan koperasi yang lain ialah;

“Sistem Pembiayaan yang dijalankan tanpa ada denda dari keterlambatan Angsuran, Seragamnya pakek sarung, peci dan liburnya hari Jumat.”

Seragam sarung dan peci yang dipilih sebagai seragam kerja pada BMT Masalah Sidogiri merupakan pakaian ala santri yang dikenakan ketika berada di pondok pesantren. Kemudian pakaian tersebut terbawa hingga di dunia kerja. Hal tersebut dikatakan oleh bapak Munib selaku kepala bagian BMT Masalah Sidogiri pada hari Sabtu, 23 Maret 2020;

“Ini budaya yang tercipta dari awal memang kita berangkat dari santri dan mencoba lah, santri itu kan identiknya santri itu maaf ya tidak berlebihan dipandang oleh orang itu sudah di dasari pendidikan dengan kejujuran, karena difat shidiq amanah itu sudah diajarkan dari pesantren, nah itu yang melatarbelakangi. Dan tentunya dengan berpakaian seperti santri yang dibudayakan oleh santri, karakter yang dibangun di pesantren itu senantiasa terjaga seiring dengan terjaganya cara berpakaian gitu ya.”

Beliau juga menyebutkan bahwa sarung dan peci itu yang menjadi ciri khas seorang santri. Selain itu juga dengan berpakaian ala santri dapat mengindarkan seseorang dari hal-hal yang menyimpang dari ajaran agama Islam;

“Kan ndak mungkin kan wes potongane orang kopyahan kaji, bersarung gitu kok masih mau macrm-macem dalam artian menyimpang kan nggak pantes. Jadi diharapkan dari pakaian itu bisa menjadi karakter atau bisa membentuk karakter.”

Ujar bapak Munib pada hari Sabtu, 23 Maret 2020.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh bapak Munib di atas, menunjukkan bahwa sarung dan peci yang digunakan sebagai seragam kerja di BMT Masalah Sidogiri merupakan sebuah identitas atau karakter bagi BMT Masalah Sidogiri. BMT Masalah Sidogiri yang berangkat atau berlatar belakang dari sebuah

pondok pesantren, yang mana basicnya ialah seorang santri, menunjukkan serta mempertahankan identitasnya salah satunya dengan mengenakan sarung dan peci sebagai seragam kerja. Selain karena demi untuk menunjukkan serta mempertahankan identitas sebagai seorang santri, pemakaian sarung dan peci sebagai seragam kerja ialah karena sudah terbiasa di selama tinggal di pondok pesantren itu menggunakan sarung setiap hari. Hal tersebut disampaikan oleh bapak Dayat selaku kepala cabang BMT Maslahah Warungdowo pada hari Senin, 09 Maret 2020;

“Alasan pake sarung mungkin karena terbiasa pake sarung. Untuk alasan secara baku peraturan menggunakan sarung itu cuman gini, kalo semisal dipukul rata pake sarung pasti teman teman yang di kota itu pasti mengeluhkan. Tapi kalau di pasuruan pake sarung itu agar masyarakat mudah mengenal dan mengingat, pesantren. Sarung ini melambangkan kesantrian, dan songkok itu menjadi wajib.”

Bapak Dayat mengatakan bahwa tidak ada peraturan secara tertulis mengenai seragam yang menggunakan sarung. Akan tetapi karena para karyawan BMT Maslahah Sidogiri telah terbiasa mengenakan sarung ketika masih berada di pondok pesantren, maka hal tersebut terbawa hingga ke dunia kerja. Sehingga pemakaian sarung dan peci sebagai seragam kerja di BMT Maslahah Sidogiri berlangsung hingga generasi saat ini dan sudah menjadi ciri khas atau identitas dari BMT Maslahah Sidogiri. Meskipun demikian, tidak semua kantor cabang BMT Maslahah Sidogiri di seluruh Jawa Timur yang karyawannya mengenakan sarung sebagai seragam kerja mereka. Ada beberapa kantor cabang yang berada di kota-kota besar yang karyawannya mengenakan celana sebagai seragam kerja mereka. Hal tersebut diputuskan setelah melalui beberapa alasan serta pertimbangan, diantaranya ialah

factor lingkungan. Sebagaimana disampaikan oleh bapak Dayat selaku kepala kantor cabang BMT Masalah Sidogiri Warungdowo pada hari Senin, 09 Maret 2020 berikut;

“Ee mamang gini, seragam sarung dan celana ituu juga tidaak istilahnya tidak baku. Cuman kalo diwilayah kota yang masyarakatnya tidak begitu mengenal dengan pondok pesantren sidogiri ituuu kekhawatirannya teman-teman itu dianggap orang minta-minta. Atau salah satu alasan teman-teman itu untuk bias bersaing dengan yang lain. Yang banyak pake sarung itu di Pasuruan, untuk di daerah yang lain pake celana. Tapi tidak lepas songkok, memang songkok ini menjadi khasnya sidogiri, termasuk menjaga, jadi khas santrinya tidak hilang.”

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Munib selaku kepala bagian BMT Masalah Sidogiri Pasuruan pada hari Sabtu, 23 Maret 2020;

“Dan sebetulnya tidak ada tekanan harus bersarung gitu endak yang penting berpeci. Karena mungkin di tempat lain itu bercelana ya sama, misalnya di luar pasuruan itu mereka rata-rata bercelana tapi tetap diharuskan berpeci gitu lo. Kan kadang-kadang ndak etis kan, ketika memang di daerahnya itu tidak terbiasa orang pagi-pagi menggunakan sarung kok tetep bersarung aja kan lucu itu namanya. Dan akhirnya sebagian daerah itu tetap bercelana tapi tetap diharuskan berpeci, ya dipanggil pak modin sekalian ndakpapa.”

Menurut pernyataan kedua nara sumber di atas, peraturan tertulis mengenai pemakaian sarung tersebut memang tidak ada dalam SOP BMT Masalah Sidogiri. Sehingga ketika terdapat beberapa kantor cabang yang tetap mengenakan celana sebagai seragam kerja mereka, hal tersebut bukan merupakan sebuah pelanggaran. Memang keputusan dalam hal mengenakan seragam itu perlu penyesuaian dengan lingkungan sekitar. Bagaimana budaya yang diterapkan oleh masyarakat sekitar BMT Masalah Sidogiri. Ketika masyarakat sekitar memang terbiasa dengan penggunaan sarung dalam keseharian mereka serta ketika memang mereka mengenal budaya

pesantren, menggunakan sarung sebagai seragam kerja bukanlah menjadi suatu hal yang aneh. Akan tetapi ketika BMT Masalahah Sidogiri berdiri di tengah kota besar yang mana masyarakat sekitar mungkin kurang mengenal budaya pesantren, maka menggunakan sarung sebagai seragam kerja merupakan suatu hal baru dan sulit diterima oleh masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan bapak Munib pada hari Sabtu, 23 Maret 2020 berikut;

“Tapi untuk daerah-daerah yang masih memungkinkan dan tidak dianggap ee apa namanya yaa ndak pantes missal kayak di daerah tempatnya sampean dulu magang di Ranggeh ya, aa itu kan biasa orang-orang atau masyarakat itu banyak yang bersarung di siang hari. Ya tetap kita mengikuti budaya yang terbentuk itu berangkat dari budaya santri.”

Selain dari sisi seragam yang digunakan, faktor budaya organisasi yang dapat menjadikan karakter atau identitas BMT Masalahah Sidogiri ialah dalam hal merekrut karyawan. Sejauh ini, BMT Masalahah Sidogiri tidak pernah merekrut karyawan perempuan. Karyawan BMT Masalahah Sidogiri di seluruh kantor cabang yang terdapat di Jawa Timur ialah laki-laki. Keputusan untuk tidak merekrut karyawan perempuan juga berlatar belakang pendidikan serta kebiasaan selama di pondok pesantren.

“Di dalam pondok pesantren sendiri itu kan dulu sangat dijaga, hubungan antara laki-laki dan perempuan itu sangat dijaga. Jadi sampai mohon maaf kalau sampai ketahuan ada santri, saya yang pernah tahu sendiri itu hanya karena apa menggoda anak perempuan pada saat dia itu disuruh kerja di belakang, itu udah ketahuan udah langsung diusir itu. Apalgi surat suratan ketemuan, di usir itu. Artinya atau lindungi ee apa namanya ajaran agama itu tetep dibudayakan terus, dan itukan tidak bias kan, ketika memang di pondok sudah diatur seketat demikian rupa, setelah pulang di tempat kerja ternyata kumpul laki perempuan.”

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Munib selaku kepala bagian BMT Masalah Sidogiri pada hari Sabtu, 23 Maret 2020 di atas, alasan memilih untuk tidak merekrut karyawan perempuan ialah untuk menjaga ajaran agama. Ajaran agama yang selama ini didapat di pondok pesantren ialah bahwa laki-laki dan perempuan yang bukan mahram tidak diperbolehkan berkumpul pada suatu tempat yang sempit serta tidak ada penghalang. Ketika laki-laki dan perempuan berkumpul pada suatu tempat yang mana tidak ada penghalang diantara mereka, hal yang paling mungkin dan pasti terjadi ialah saling memandang. Sedangkan dalam agama Islam, tidak diperbolehkan laki-laki dan perempuan yang bukan mahram untuk saling memandang. Untuk itulah, BMT Masalah Sidogiri sangat menjaga agar karyawannya tidak melenceng atau keluar dari syariat Islam dengan tidak merekrut karyawan perempuan.

“Kemudian yang dijaga bagaimanapun juga BMT tetap kata saya tadi itu, tumbuh dari pesantren, kalau kemudian dia itu keluar dari aturan-aturan yang telah diterapkan oleh pondok pesantren maka kan bias jadi menjadi sorotan. Jadi akhirnya lebih memilih yang tidak ada fitnah ya tetap laki-laki aja.”
Lanjut beliau.

Kemudian pernyataan serupa mengenai alasan BMT Masalah Sidogiri tidak merekrut karyawan perempuan juga disampaikan oleh bapak Dayat selaku kepala cabang BMT Masalah Sidogiri Warungdowo. Pada hari Senin, 09 Maret 2020 beliau mengatakan;

“Yaa sebenarnya memang untuk bahasa peraturan bakunya sepertinya endak. Tapi, walaupun tidak ada peraturan baku tapi sebetulnya sudah otomatis seperti itu tapi memang mulai dari awal sampai sekarang tidak ada yang

namanya merekrut karyawan perempuan. Alasannya, eee satu mungkin karena memang budaya yang ada di pesantren itu memang diterapkan kee yaa saya kira kekhawatiran yang akan terjadi. Yaa artinya kalau ada karyawan perempuan itu sepertinya teman-teman canggung nggeh. Yaa selain dari canggung ya memang budaya pesantren diterapkan, pondok pesantren sidogiri itu kan memang tidak ada pendidikan ee di waktu sekolah itu berkumpul laki-laki dengan perempuan, laki-laki dengan kelompok lagi perempuan sendiri.”

Selain alasan tersebut, beliau juga menambahkan alasan lain mengenai

keputusan untuk tidak merekrut karyawan perempuan ialah didasarkan pada sebuah hadits yang menyatakan bahwa bekerja merupakan kewajiban kaum laki-laki;

“Tapi memang yang diutamakan adalah semua laki-laki. Kalau dilihat dari, mungkin beliau-beliau punya pesen tentang hadist atau qur’an yang memang lebih pas untuk bekerja kan kaum laki-laki, dan kontrolnya mungkin lebih enak.”

Keputusan untuk hanya merekrut karyawan laki-laki pada BMT Masalah Sidogiri semata-mata hanya untuk menjaga ajaran agama Islam yang selama ini dipelajari ketika masih dalam pesantren. Seperti yang sudah sering disebutkan bahwa BMT Masalah Sidogiri berangkat dari pondok pesantren, sehingga budaya organisasi yang diterapkan juga harus sesuai dengan budaya pesantren. Sehingga dengan demikian identitas bahwa karyawan BMT Masalah Sidogiri merupakan seorang santri akan tetap terjaga meskipun mereka telah berada dalam dunia kerja. Keputusan untuk tidak merekrut karyawan perempuan semata-mata hanya untuk mempertahankan identitas seorang santri, bukan merupakan sebuah diskriminasi bagi kaum perempuan. Seperti yang disampaikan oleh bapak Munib pada hari Sabtu, 23 Maret 2020;

“Sehingga kemudian lebih memilih disiplin yang sudah ditetapkan di pondok pesantren itu tetap terus dibawa menjadi budaya sampai di tempat kerja. Ya

kecuali memang sudah tidak ada kaitannya dengan pondok pesantren. Tapi karena BMT sangat dekat misalnya ada BMT yaa yang afiliasinya bagaimanapun ke pondok pesantren, ada toko basmalah atau kopontrennya ya yang juga afiliasi ke pondok, maka semuanya juga bersumber dari pendidikan yang sama, budaya yang sama tentunya tetap menjunjung tinggi budaya yang ditekankan di pondok pesantren. Bukan diskriminasi lo, hati-hati yaa.”

Identitas BMT Masalah Sidogiri juga tidak lepas dari satu hal, yaitu hari libur yang ditetapkan pada hari Jum’at. Keputusan mengenai hari libur yang jatuh pada hari Jum’at juga didasarkan pada syari’at Islam. Para petinggi pondok pesantren sidogiri yang juga merupakan penggagas berdirinya BMT Masalah Sidogiri meyakini bahwa hari Jum’at merupakan hari yang mulia. Pada hari Jum’at, orang muslim yang taat akan senantiasa memanfaatkan waktunya untuk beribadah. Hal tersebut disampaikan oleh bapak Dayat selaku kepala cabang BMT Masalah Sidogiri Warungdowo pada hari Senin, 09 Maret 2020;

“Karena menurut saya memang ee beliau-beliau kalau cerita memang hari Jum’at yaa melihat kalau di sayari’ah nggeh itu kan memang hari jum’at *Sayyidul Ayyam*, nggeh istilahnya gustinya hari. Itu waktunya saya kira memang terlalu mepet nggeh untuk melaksanakan sholat jum’at, sperti itu. Jadi, memang semaksimal mungkin, sebisa mungkin di BMT itu disesuaikan dengan syari’ah.”

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Munib selaku kepala bagian BMT Masalah Sidogiri. Pada proses wawancara pada hari Sabtu, 23 Maret 2020 beliau mengatakan;

“Keleluasaan orang ketika hari Jum’at ini kan sudah difokuskan memang hari untuk beribadah ya. Jadi bagaimana kita bersiap-siap. Artinya begitu kita libur itu bukan untuk main-main gitu lo. Kalau di yang lain itu misalnya libur hari apa, hari Minggu ya atau hari Ahad. Ketika hari Ahad itu kan kesannya sudah libur-libur nasional, dan libur nasional kan kesannya sudah diisi oleh apa gitu lo ya. Acara libur keluarga lah, acara hiburan lah kan gitu itu ya. Jadi suasana

kita itu ya emang libur itu ya libur untuk begitu kan gak sempet main. Tapi ya namanya hiburannya selalu bisa aja kan, bisa tidak harus waktu-waktu itu ya, tidak harus hari Jum'at.”

Selain alasan bahwa hari Jum'at ialah waktu yang seharusnya digunakan untuk umat Muslim beribadah, beliau juga mengatakan pendapatnya mengenai hari Minggu atau Ahad merupakan hari libur nasional. Maksudnya, beliau berpendapat bahwa hari Minggu merupakan hari libur yang semua orang juga libur, dan kebanyakan mereka memanfaatkan hari tersebut untuk misalnya berlibur dengan keluarga atau acara hiburan lainnya. Akan tetapi, pada BMT Masalah Sidogiri, para pendirinya sepakat untuk menetapkan hari libur jatuh pada hari Jum'at agar dimanfaatkan untuk beribadah. Hari libur pada hari Jum'at bagi mereka bukan waktunya untuk merayakan kesenangan dunia, justru dimanfaatkan untuk lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Bukan berarti mereka sama sekali tidak memiliki waktu dengan keluarga. Seperti yang disampaikan oleh bapak Munib berikut;

“Tapi ya namanya hiburannya selalu bisa aja kan, bisa tidak harus waktu-waktu itu ya, tidak harus hari Jum'at. Tidak berarti dikesankan bahwa santri itu tidak ee tidak memperhatikan kebahagiaan keluarga gitu lo. Tetap kebahagiaan keluarga itu kan bisa diciptakan.”

Beliau mengatakan bahwa acara liburan dan waktu untuk membahagiakan keluarga bisa dilakukan selain pada hari Jum'at. Dengan begitu, hari libur yang jatuh pada hari Jum'at bukan menjadi suatu persoalan atau menjadikan alasan untuk kehilangan waktu bersama keluarga atau orang-orang tercinta. Lagi pula, hari libur yang jatuh pada hari Jum'at akan mendatangkan banyak manfaat. Diantaranya ialah

manfaat bagi nasabah yang harus bekerja mulai hari Senin sampai Jum'at, mereka yang hanya memiliki waktu menabung pada hari Sabtu dan Minggu ada mendapat keuntungan dengan adanya kesempatan menabung pada hari tersebut. Ketika koperasi atau lembaga keuangan yang lain tidak menerima layanan pada hari Sabtu dan Minggu, BMT Masalah Sidogiri akan senantiasa menyediakan layanan pada hari tersebut. Dengan demikian, manfaat tidak hanya dirasakan oleh nasabah, akan tetapi juga dapat dirasakan oleh BMT Masalah Sidogiri. Hal tersebut disampaikan oleh bapak Munib selaku kepala bagian BMT Masalah Sidogiri pada hari Sabtu, 23 Maret 2020;

“Dan juga menjadi ciri khas itu, disamping membudayakan kebiasaan yang sudah dari pondok dan itu juga menjadi ciri khas, ada orang yang justru seneng. Senengnya apa, enak di BMT itu, iya, ketika yang lain libur kita malah bukak gitu lo. Sekaligus kita bisa ngelayani orang-orang yang memang waktunya tidak bisa kalau tidak hari Minggu. Ya artinya kalau hari Minggu mereka misalnya melakukan pembiayaan atau realisasi itu atau mereka punya kepentingan apapun ke BMT yang karena mereka bisanya hari Minggu, akhirnya tercover oleh libur kita yang hari Jum'at itu. Karena kita liburnya Jum'at yang membuka pada saat mereka libur, ya itu keuntungannya.”

Selain memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, hari libur yang jatuh pada hari Jum'at juga menjadi salah satu ciri khas dari BMT Masalah Sidogiri. Identitas yang diketahui dan diingat oleh masyarakat mengenai BMT Masalah Sidogiri salah satunya ialah hari libur yang jatuh pada hari Jum'at.

Dari beberapa kutipan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa ada beberapa factor budaya pesantren yang dapat menunjukkan identitas BMT Masalah Sidogiri. Factor-faktor budaya pesantren yang membentuk identitas BMT Masalah Sidogiri

ialah sarung dan peci yang digunakan sebagai seragam kerja, keputusan untuk tidak merekrut karyawan perempuan, serta hari libur yang jatuh pada hari Jum'at. Budaya pesantren yang diterapkan pada BMT Masalah Sidogiri, seluruhnya berlatar belakang pada kepatuhan terhadap aturan yang selama ini berlaku di pondok pesantren sidogiri. Mengingat bahwa BMT Masalah Sidogiri merupakan koperasi yang berangkat dari pesantren, serta mayoritas karyawan yang merupakan santri pondok pesantren. Sehingga penting bagi BMT Masalah Sidogiri untuk senantiasa menjaga serta melestarikan budaya santri atau budaya pesantren yang selaras dengan syari'at Islam. Dengan senantiasa menjaga dan melestarikan budaya pesantren tersebut, maka identitas BMT Masalah Sidogiri yang merupakan koperasi syari'ah akan dapat dilihat oleh masyarakat.

Tabel 4.1

Reduksi Data dan Triangulasi Sumber

No	Tema	Keterangan
1.	Model Budaya Organisasi Schein (Artefak)	Walaupun tidak ada peraturan baku tapi sebetulnya sudah otomatis seperti itu tapi memang mulai dari awal sampai sekarang tidak ada yang namanya merekrut karyawan perempuan. Yang banyak pake sarung itu di Pasuruan, untuk di daeran yang lain pake celana. Tapi tidak lepas songkok, memang songkok ini menjadi khasnya sidogiri, termasuk menjaga, jadi khas santrinya tidak hilang. Kemudian di BMT juga tidak lupa dengan istighotsah, kegiatan-kegiatan di pesantren itu uterus. (Informan 1)

		<p>Dan sebetulnya tidak ada tekanan harus bersarung gitu endak yang penting berpeci. Karena mungkin di tempat lain itu bercelana ya sama, misalnya di luar pasuruan itu mereka rata-rata bercelana tapi tetap diharuskan berpeci gitu lo.</p> <p>Karena kita liburanya jumat yang membuka pada saat mereka libur, ya itu keuntungannya. (Informan 2)</p> <p>Budaya kekeluargaan yang erat tidak seperti layaknya bos dan bawahan akan tetapi lebih mengedepankan hubungan yang tak ubahnya keluarga sendiri.</p> <p>Sistem Pembiayaan yang dijalankan tanpa ada denda dari keterlambatan Angsuran Seragamnya Pakek Sarung, Peci dan liburanya Hari Jumat. (Informan 3)</p> <p>Jadi pakaian yang digunakan memang identik haliahnya seorang santri, oleh karena itu termasuk muruah yang tidak baik bagi santri yang mengabaikannya.</p> <p>BMT mempunyai komitmen semua karyawan yang di rekrut BMT harus berasal dari alumni pesantren sidogiri. Itu persyaratan yang tidak bisa di tawar lagi. (Informan 4)</p> <p>Udah terbiasa setiap hari pake sarung, peci, jadi kalau disuruh pake-pake celana, sabukan, gak nyaman mbak. Jadi dari awal ada BMT ya memang gak ada perempuannya, laki-laki semua, sudah mutlak itu. (Informan 5)</p>
2.	Model Budaya Organisasi Schein (Nilai-nilai)	<p>Alasan pake sarung mungkin karena terbiasa pake sarung. Untuk alasan secara baku peraturan menggunakan sarung itu cuman gini, kalo semisal dipukul rata pake sarung pasti teman teman yang di kota itu pasti mengeluhkan. Tapi kalau di pasuruan pake sarung itu agar masyarkat mudah mengenal dan</p>

	<p>mengingat, pesantren. Sarung ini melambangkan kesantrian, dan songkok itu menjadi wajib.</p> <p>Ee memang gini, seragam sarung dan celana itu juga tidak istilahnya tidak baku. Cuma kalo di wilayah kota yang masyarakatnya tidak begitu mengenal dengan pondok pesantren sidogiri itu kekhawatirannya teman-teman itu dianggap orang minta-minta. Atau salah satu alasan teman-teman itu untuk bias bersaing dengan yang lain. Yang banyak pake sarung itu di Pasuruan, untuk di daerah yang lain pake celana. Tapi tidak lepas songkok, memang songkok ini menjadi khasnya sidogiri, termasuk menjaga, jadi khas santrinya tidak hilang.</p> <p>Yaa sebenarnya memang untuk bahasa peraturan bakunya sepertinya endak. Tapi, walaupun tidak ada peraturan baku tapi sebetulnya sudah otomatis seperti itu tapi memang mulai dari awal sampai sekarang tidak ada yang namanya merekrut karyawan perempuan. Alasannya, eee satu mungkin karena memang budaya yang ada di pesantren itu memang diterapkan kee yaa saya kira kekhawatiran yang akan terjadi. Yaa artinya kalau ada karyawan perempuan itu sepertinya teman-teman canggung nggeh. Yaa selain dari canggung ya memang budaya pesantren diterapkan, pondok pesantren sidogiri itu kan memang tidak ada pendidikan ee di waktu sekolah itu berkumpul laki-laki dengan perempuan, laki-laki dengan kelompok lagi perempuan sendiri.</p> <p>Tapi memang yang diutamakan adalah semua laki-laki. Kalau dilihat dari, mungkin beliau-belieu punya pesen tentang hadist atau qur'an yang memang lebih pas untuk bekerja kan kaum laki-laki, dan kontrolnya mungkin lebih enak.</p> <p>Karena menurut saya memang ee beliau-belieu kalau cerita memang hari Jum'at yaa melihat kalau di sayari'ah nggeh itu kan memang hari jum'at <i>Sayyidul Ayyam</i>, nggeh istilahnya gustinya hari. Itu waktunya</p>
--	--

	<p>saya kira memang terlalu mepet nggeh untuk melaksanakan sholat jum'at, sperti itu. Jadi, memang semaksimal mungkin, sebisa mungkin di BMT itu disesuaikan dengan syari'ah.</p> <p>(Informan 1)</p> <p>Ini budaya yang tercipta dari awal memang kita berangkat dari santri dan mencoba lah, santri itu kan identiknya santri itu maaf ya tidak berlebihan dipandang oleh orang itu sudah di dasari pendidikan dengan kejujuran, karena difat shidiq amanah itu sudah diajarkan dari pesantren, nah itu yang melatarbelakangi. Dan tentunya dengan berpakaian seperti santri yang dibudayakan oleh santri, karakter yang dibangun di pesantren itu senantiasa terjaga seiring dengan terjaganya cara berpakaian gitu ya.</p> <p>Kan ndak mungkin kan wes potongane orang kopyahan kaji, bersarung gitu kok masih mau macrm-macem dalam artian menyimpang kan nggak pantes. Jadi diharapkan dari pakaian itu bisa menjadi karakter atau bisa membentuk karakter.</p> <p>Dan sebetulnya tidak ada tekanan harus bersarung gitu endak yang penting berpeci. Karena mungkin di tempat lain itu bercelana ya sama, misalnya di luar pasuruan itu mereka rata-rata bercelana tapi tetap diharuskan berpeci gitu lo. Kan kadang-kadang ndak etis kan, ketika memang di daerahnya itu tidak terbiasa orang pagi-pagi menggunakan sarung kok tetep bersarung aja kan lucu itu namanya. Dan akhirnya sebagian daerah itu tetap bercelana tapi tetap diharuskan berpeci, ya dipanggil pak modin sekalian ndakpapa.</p> <p>Tapi untuk daerah-daerah yang masih memungkinkan dan tidak dianggap ee apa namanya yaa ndak pantes missal kayak di daerah tempatnya sampean dulu magang di Ranggeh ya, aa itu kan biasa orang-orang atau masyarakat itu banyak yang bersarung di siang</p>
--	---

	<p>hari. Ya tetap kita mengikuti budaya yang terbentuk itu berangkat dari budaya santri.</p> <p>Di dalam pondok pesantren sendiri itu kan dulu sangat dijaga, hubungan antara laki-laki dan perempuan itu sangat dijaga. Jadi sampai mohon maaf kalau sampai ketahuan ada santri, saya yang pernah tahu sendiri itu hanya karena apa menggoda anak perempuan pada saat dia itu disuruh kerja di belakang, itu udah ketahuan udah langsung diusir itu. Apalgi surat suratan ketemuan, di usir itu. Artinya atau lindungi ee apa namanya ajaran agama itu tetep dibudayakan terus, dan itukan tidak bias kan, ketika memang di pondok sudah diatur seketat demikian rupa, setelah pulang di tempat kerja ternyata kumpul laki perempuan.</p> <p>Kemudian yang dijaga bagaimanapun juga BMT tetap kata saya tadi itu, tumbuh dari pesantren, kalau kemudian dia itu keluar dari aturan-aturan yang telah diterapkan oleh pondok pesantren maka kan bias jadi menjadi sorotan. Jadi akhirnya lebih memilih yang tidak ada fitnah ya tetap laki-laki aja.</p> <p>Sehingga kemudian lebih memilih disiplin yang sudah ditetapkan di pondok pesantren itu tetap terus dibawa menjadi budaya sampai di tempat kerja. Ya kecuali memang sudah tidak ada kaitannya dengan pondok pesantren. Tapi karena BMT sangat dekat misalnya ada BMT yaa yang afiliasinya bagaimanapun ke pondok pesantren, ada toko basmalah atau kopontrennya ya yang juga afiliasi ke pondok, maka semuanya juga bersumber dari pendidikan yang sama, budaya yang sama tentunya tetap menjunjung tinggi budaya yang ditekankan di pondok pesantren. Bukan diskriminasi lo, hati-hati yaa.</p> <p>Keleluasaan orang ketika hari Jum'at ini kan sudah difokuskan memang hari untuk beribadah ya. Jadi bagaimana kita bersiap-siap. Artinya begitu kita libur itu bukan untuk main-main gitu lo. Kalau di yang lain</p>
--	--

	<p>itu misalnya libur hari apa, hari Minggu ya atau hari Ahad. Ketika hari Ahad itu kan kesannya sudah libur-libur nasional, dan libur nasional kan kesannya sudah diisi oleh apa gitu lo ya. Acara libur keluarga lah, acara hiburan lah kan gitu itu ya. Jadi suasana kita itu ya emang libur itu ya libur untuk begitu kan gak sempet main. Tapi ya namanya hiburannya selalu bisa aja kan , bisa tidak harus waktu-waktu itu ya, tidak harus hari Jum'at.</p> <p>Tidak berarti dikesankan bahwa santri itu tidak ee tidak memperhatikan kebahagiaan keluarga gitu lo. Tetap kebahagiaan keluarga itu kan bisa diciptakan.</p> <p>Dan juga menjadi ciri khas itu, disamping membudayakan kebiasaan yang sudah dari pondok dan itu juga menjadi ciri khas, ada orang yang justru seneng. Senengnya apa, enak di BMT itu, iya, ketika yang lain libur kita malah bukak gitu lo. Sekaligus kita bisa melayani orang-orang yang memang waktunya tidak bisa kalau tidak hari Minggu. Ya artinya kalau hari Minggu mereka misalnya melakukan pembiayaan atau realisasi itu atau mereka punya kepentingan apapun ke BMT yang karena mereka bisanya hari Minggu, akhirnya tcover oleh libur kita yang hari Jum'at itu. Karena kita liburnya Jum'at yang membuka pada saat mereka libur, ya itu keuntungannya.</p> <p>(Informan 2)</p> <p>Sistem Pembiayaan yang dijalankan tanpa ada denda dari keterlambatan Angsuran, Seragamnya pakek sarung, peci dan liburnya hari Jumat. (merupakan ciri khas BMT Maslahah Sidogiri)</p> <p>(Informan 3)</p> <p>sebenarnya ya biar beda dengan lembaga keuangan yang lain dan semua karyawannya memang berasal dari santri.</p>
--	--

		<p>karena sesuai dengan background awal BMT, yaitu syari'ah. Jadi dalam syari'ah seorang wanita tidak bisa kumpul dengan laki-laki dan BMT mempunyai komitmen semua karyawan yang di rekrut BMT harus berasal dari alumni pesantren sidogiri.</p> <p>Itu kan memang karena sudah sesuai dengan ajaran agama kita bahwa kita dianjurkan untuk tidak bekerja di hari Jum'at. Itupun dalam Al-qur'an dan Hadist juga udah ada.</p> <p>(Informan 4)</p> <p>Ya dari itu tadi, kita ini kan alumni pesantren. Udah terbiasa setiap hari pake sarung, peci, jadi kalau disuruh pake-pake celana, sabukan, gak nyaman mbak. Yaa juga biar kelihatan santrinya hehe.</p> <p>Jadi ya pasti alasan-alasan milih peraturan-peraturan itu ya dari segi syari'ah.</p> <p>Laa itu kembali lagi juga sama ajaran Islam dan Kanjeng Nabi. Muslim itu kan dianjurkan untuk tidak menjalankan aktifitas di hari Jum'at. Supaya, biar siap-siap untuk ibadah.</p> <p>(Informan 5)</p>
3.	Model Budaya Organisasi Schein (Asumsi Dasar)	<p>Alasan pake sarung mungkin karena terbiasa pake sarung. Untuk alasan secara baku peraturan menggunakan sarung itu cuman gini, kalo semisal dipukul rata pake sarung pasti teman teman yang di kota itu pasti mengeluhkan. Tapi kalau di pasuruan pake sarung itu agar masyarakat mudah mengenal dan mengingat, pesantren. Sarung ini melambangkan kesantrian, dan songkok itu menjadi wajib.</p> <p>Ee mamang gini, seragam sarung dan celana ituu juga tidaak istilahnya tidak baku. Cuman kalo diwilayah kota yang masyarakatnya tidak begitu mengenal dengan pondok pesantren sidogiri ituuu kekhawatirannya teman-teman itu dianggap orang minta-minta. Atau salah satu alasan teman-teman itu untuk bias bersaing dengan yang lain. Yang banyak</p>

		<p>pake sarung itu di Pasuruan, untuk di daerah yang lain pake celana. Tapi tidak lepas songkok, memang songkok ini menjadi khasnya sidogiri, termasuk menjaga, jadi khas santrinya tidak hilang.</p> <p>Yaa sebenarnya memang untuk bahasa peraturan bakunya sepertinya endak. Tapi, walaupun tidak ada peraturan baku tapi sebetulnya sudah otomatis seperti itu tapi memang mulai dari awal sampai sekarang tidak ada yang namanya merekrut karyawan perempuan. Alasannya, eee satu mungkin karena memang budaya yang ada di pesantren itu memang diterapkan kee yaa saya kira kekhawatiran yang akan terjadi. Yaa artinya kalau ada karyawan perempuan itu sepertinya teman-teman canggung nggeh. Yaa selain dari canggung ya memang budaya pesantren diterapkan, pondok pesantren sidogiri itu kan memang tidak ada pendidikan ee di waktu sekolah itu berkumpul laki-laki dengan perempuan, laki-laki dengan kelompok lagi perempuan sendiri.</p> <p>Tapi memang yang diutamakan adalah semua laki-laki. Kalau dilihat dari, mungkin beliau-beliau punya pesen tentang hadist atau qur'an yang memang lebih pas untuk bekerja kan kaum laki-laki, dan kontrolnya mungkin lebih enak.</p> <p>Karena menurut saya memang ee beliau-beliau kalau cerita memang hari Jum'at yaa melihat kalau di sayari'ah nggeh itu kan memang hari jum'at <i>Sayyidul Ayyam</i>, nggeh istilahnya gustinya hari. Itu waktunya saya kira memang terlalu mepet nggeh untuk melaksanakan sholat jum'at, sperti itu. Jadi, memang semaksimal mungkin, sebisa mungkin di BMT itu disesuaikan dengan syari'ah.</p> <p>(Informan 1)</p> <p>Ini budaya yang tercipta dari awal memang kita berangkat dari santri dan mencoba lah, santri itu kan identiknya santri itu maaf ya tidak berlebihan</p>
--	--	---

	<p>dipandang oleh orang itu sudah di dasari pendidikan dengan kejujuran, karena difat shidiq amanah itu sudah diajarkan dari pesantren, nah itu yang melatarbelakangi. Dan tentunya dengan berpakaian seperti santri yang dibudayakan oleh santri, karakter yang dibangun di pesantren itu senantiasa terjaga seiring dengan terjaganya cara berpakaian gitu ya.</p> <p>Kan ndak mungkin kan wes potongane orang kopyahan kaji, bersarung gitu kok masih mau macrm-macem dalam artian menyimpang kan nggak pantes. Jadi diharapkan dari pakaian itu bisa menjadi karakter atau bisa membentuk karakter.</p> <p>Dan sebetulnya tidak ada tekanan harus bersarung gitu endak yang penting berpeci. Karena mungkin di tempat lain itu bercelana ya sama, misalnya di luar pasuruan itu mereka rata-rata bercelana tapi tetap diharuskan berpeci gitu lo. Kan kadang-kadang ndak etis kan, ketika memang di daerahnya itu tidak terbiasa orang pagi-pagi menggunakan sarung kok tetep bersarung aja kan lucu itu namanya. Dan akhirnya sebagian daerah itu tetap bercelana tapi tetap diharuskan berpeci, ya dipanggil pak modin sekalian ndakpapa.</p> <p>Tapi untuk daerah-daerah yang masih memungkinkan dan tidak dianggap ee apa namanya yaa ndak pantes missal kayak di daerah tempatnya sampean dulu magang di Ranggeh ya, aa itu kan biasa orang-orang atau masyarakat itu banyak yang bersarung di siang hari. Ya tetap kita mengikuti budaya yang terbentuk itu berangkat dari budaya santri.</p> <p>Di dalam pondok pesantren sendiri itu kan dulu sangat dijaga, hubungan antara laki-laki dan perempuan itu sangat dijaga. Jadi sampai mohon maaf kalau sampai ketahuan ada santri, saya yang pernah tahu sendiri itu hanya karena apa menggoda anak perempuan pada saat dia itu disuruh kerja di belakang, itu udah ketahuan udah langsung diusir itu. Apalgi surat</p>
--	---

	<p>suratan ketemuan, di usir itu. Artinya atau lindungi ee apa namanya ajaran agama itu tetep dibudayakan terus, dan itukan tidak bias kan, ketika memang di pondok sudah diatur seketat demikian rupa, setelah pulang di tempat kerja ternyata kumpul laki perempuan.</p> <p>Kemudian yang dijaga bagaimanapun juga BMT tetap kata saya tadi itu, tumbuh dari pesantren, kalau kemudian dia itu keluar dari aturan-aturan yang telah diterapkan oleh pondok pesantren maka kan bias jadi menjadi sorotan. Jadi akhirnya lebih memilih yang tidak ada fitnah ya tetap laki-laki aja.</p> <p>Sehingga kemudian lebih memilih disiplin yang sudah ditetapkan di pondok pesantren itu tetap terus dibawa menjadi budaya sampai di tempat kerja. Ya kecuali memang sudah tidak ada kaitannya dengan pondok pesantren. Tapi karena BMT sangat dekat misalnya ada BMT yaa yang afiliasinya bagaimanapun ke pondok pesantren, ada toko basmalah atau kopontrennya ya yang juga afiliasi ke pondok, maka semuanya juga bersumber dari pendidikan yang sama, budaya yang sama tentunya tetap menjunjung tinggi budaya yang ditekankan di pondok pesantren. Bukan diskriminasi lo, hati-hati yaa.</p> <p>Keleluasaan orang ketika hari Jum'at ini kan sudah difokuskan memang hari untuk beribadah ya. Jadi bagaimana kita bersiap-siap. Artinya begitu kita libur itu bukan untuk main-main gitu lo. Kalau di yang lain itu misalnya libur hari apa, hari Minggu ya atau hari Ahad. Ketika hari Ahad itu kan kesannya sudah libur-libur nasional, dan libur nasional kan kesannya sudah diisi oleh apa gitu lo ya. Acara libur keluarga lah, acara hiburan lah kan gitu itu ya. Jadi suasana kita itu ya emang libur itu ya libur untuk begitu kan gak sempet main. Tapi ya namanya hiburannya selalu bisa aja kan , bisa tidak harus waktu-waktu itu ya, tidak harus hari Jum'at.</p>
--	---

		<p>Tidak berarti dikesankan bahwa santri itu tidak ee tidak memperhatikan kebahagiaan keluarga gitu lo. Tetap kebahagiaan keluarga itu kan bisa diciptakan.</p> <p>Dan juga menjadi ciri khas itu, disamping membudayakan kebiasaan yang sudah dari pondok dan itu juga menjadi ciri khas, ada orang yang justru seneng. Senengnya apa, enak di BMT itu, iya, ketika yang lain libur kita malah bukak gitu lo. Sekaligus kita bisa ngelayani orang-orang yang memang waktunya tidak bisa kalau tidak hari Minggu. Ya artinya kalau hari Minggu mereka misalnya melakukan pembiayaan atau realisasi itu atau mereka punya kepentingan apapun ke BMT yang karena mereka bisanya hari Minggu, akhirnya tercover oleh libur kita yang hari Jum'at itu. Karena kita liburnya Jum'at yang membuka pada saat mereka libur, ya itu keuntungannya.</p> <p>(Informan 2)</p> <p>Sistem Pembiayaan yang dijalankan tanpa ada denda dari keterlambatan Angsuran, Seragamnya pakek sarung, peci dan liburnya hari Jumat. (merupakan ciri khas BMT Maslahah Sidogiri)</p> <p>(Informan 3)</p>
4	<p><i>Sharia Enterprise Theory (SET)</i></p>	<p>BMT itu budayanya tetep budaya yang ada di pesantren itu mendahulukan akhlaqul karimah.</p> <p>Yang jelas di BMT ini yang selalu ditekankan oleh pengurus jangan lupa akhlaqul karimah, sopan santunnya kepada nasabah seperti apa, disesuaikan dengan SOP yang ada.</p> <p>Karena kita menganggap bahwa manusia ini tidak bisa mengandalkan kemampuan, karena untuk merekrut karyawan aja itu yang menjadi modal utama ialah kejujuran.</p> <p>Karena menurut saya memang ee beliau-beliau kalau cerita memang hari jum,at yaa melihat kalau di sayari'ah nggeh itu kan memang hari jum'at sayyidul</p>

	<p>ayyam nggeh istilahnya gustinya hari itu waktunya saya kira memang terlalu mepet nggeh untuk melaksanakan sholat jum'at sperti itu. Jadi, memang semaksimal mungkin, sebisa mungkin di BMT itu disesuaikan dengan syari'ah.</p> <p>(Informan 1)</p> <p>Dan tentunya dengan berpakaian seperti santri yang dibudayakan oleh santri, karakter yang dibangun di pesantren itu senantiasa terjaga seiring dengan terjaganya cara berpakaian gitu ya. Kan ndak mungkin kan wes potongane orang kopyahan kaji, bersarung gitu kok masih mau macrm-macem dalam artian menyimpang kan nggak pantes.</p> <p>Keleluasaan orang ketika hari jumat ini kan sudah difokuskan memang hari untuk beribadah ya.</p> <p>(Informan 2)</p> <p>Budayanya ya budaya santri itu mbak, budaya yang dulu dari pesantren. Berakhlaqul karimah yang baik dan ilmu pengetahuan ekonomi yang diadopsi dari kitab-kitab salaf.</p> <p>Jadi pakaian yang digunakan memang identik haliahnya seorang santri, oleh karena itu termasuk muruah yang tidak baik bagi santri yang mengabaikannya.</p> <p>Jadi dalam syari'ah seorang wanita tidak bisa kumpul dengan laki-laki.</p> <p>Itu kan memang karena sudah sesuai dengan ajaran agama kita bahwa kita dianjurkan untuk tidak bekerja di hari Jum'at. Itupun dalam Al-qur'an dan Hadist juga udah ada.</p> <p>(Informan 4)</p> <p>Ya ngaji, ya jama'ah, yo pake sarung peci itu wajib. Jadi ya pasti alasan-alasan milih peraturan-peraturan itu ya dari segi syari'ah. Pertama, laki-laki dan</p>
--	---

		<p>perempuan itu ndak boleh kumpul di satu ruangan. Terus kedua ya yang wajib cari nafkah kan siapa? Laki-laki kan? Perempuan ya biar dirumah aja gitu, menghindari fitnah juga.</p> <p>Muslim itu kan dianjurkan untuk tidak menjalankan aktifitas di hari Jum'at. Supaya, biar siap-siap untuk ibadah.</p> <p>(Informan 5)</p>
5.	Identitas Perusahaan	<p>Jadi karyawan BMT ini bagaimana kira-kira santri itu tidak hanya seperti itu-itu aja. Sehingga santri itu juga bekerja seperti orang-orang yang di luar. Tapi memang yang diutamakan adalah semua laki-laki.</p> <p>Mneming dengan sendirinya kan teman-teman kalau menggunakan sarung identic dengan BMT. Yang banyak pake sarung itu di Pasuruan, untuk di daeran yang lain pake celana. Tapi tidak lepas songkok, memang songkok ini menjadi khasnya sidogiri, termasuk menjaga, jadi khas santrinya tidak hilang.</p> <p>Jadi, memang semaksimal mungkin, sebisa mungkin di BMT itu disesuaikan dengan syari'ah.</p> <p>(Informan 1)</p> <p>Dan sebetulnya tidak ada tekanan harus bersarung gitu endak yang penting berpeci. Karena mungkin di tempat lain itu bercelana ya sama, misalnya di luar pasuruan itu mereka rata-rata bercelana tapi tetap diharuskan berpeci gitu lo.</p> <p>Jadi karena factor dipilihnya apa, biar bekerja itu tidak apa namanya, tidak rebutan waktunya dengan persiapan sholat jumat. mereka libur nya minggu, akhirnya kepentingan mereka tercover oleh kita Dan juga menjadi ciri khas itu, disamping membudayakan kebiasaan yang sudah dari pondok dan itu juga menjadi ciri khas, ada orang yang justru seneng.. Karena kita libur nya jumat yang membuka pada saat mereka libur, ya itu keuntungannya.</p> <p>(Informan 2)</p>

	<p>Sistem Pembiayaan yang dijalankan tanpa ada denda dari keterlambatan Angsuran Seragamnya Pakek Sarung, Peci dan liburnya Hari Jumat. (Informan 3)</p> <p>Budayanya ya budaya santri itu mbak, budaya yang dulu dari pesantren. Caranya ya dengan memperbaiki kualitas ya, terutama dari segi syari'at ajaran kita dan akhlaqul karimah seorang santri. Jadi seorang santri harus bisa menyajikan lembaga keuangan yang memang benar-benar syari'ah bukan hanya syari'ah dalam background aja. (Informan 4)</p> <p>kalau ditanya budaya, ya budaya kita itu sama kayak yang ada di pesantren sidogiri ya. La memperbaiki pelayanan itu ya dengan tetap sesuai koridor Islam. Santrine ojo sampe ilang. (Informan 5)</p> <p>Karyawannya baik-baik, sopan. Tapi kadang ada yang nggak rapi. Tapi disini itu enak, nggak kayak di bank. Kadang-kadang ada yang kesini Cuma pake kaos dalem itu ya ditrima, kalo di bank masak boleh, bebas mbak disini. Saya percaya kalau santri itu amanah. Terus kami ekonominya menengah kebawah, jadi cocok nabung di BMT, nabung 2000 aja boleh kok. (Informan 6)</p> <p>Pelayanannya baik, nabung berapa aja boleh, uang receh aja boleh. Terus teng BMT kan kulo mboten usah teng kantor, bapak-bapak e sing mriki. (Informan 7)</p>
--	---

Sumber: Data diolah, 2020

4.2. Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.2.1. Budaya Organisasi pada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan

BMT Masalah Sidogiri merupakan koperasi yang menerapkan prinsip syari'ah. BMT Masalah Sidogiri berdiri dengan sebuah budaya organisasi yang unik serta cenderung berbeda dengan koperasi syari'ah yang lain. Budaya organisasi yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri merupakan budaya pesantren yang diadopsi dari Pondok Pesantren Sidogiri, yang menjadi latar belakang berdirinya BMT Masalah Sidogiri. Maksud dari budaya pesantren ialah budaya yang selalu mengedepankan *akhlaqul karimah* dalam setiap kegiatan.

Budaya pesantren pada BMT Masalah Sidogiri diwujudkan dengan beberapa hal yaitu, sarung dan peci sebagai seragam kerja, tidak merekrut karyawan wanita, serta hari libur yang jatuh pada hari Jumat. Budaya-budaya tersebut merupakan wujud dari budaya pesantren karena budaya-budaya tersebut dibentuk berdasarkan ajaran yang selama ini didapatkan di pesantren. Budaya pesantren diterapkan di BMT Masalah Sidogiri karena BMT Masalah Sidogiri merupakan koperasi yang berdiri dengan latar belakang pesantren. Selain itu, karyawan BMT Masalah Sidogiri 99 persen merupakan alumni pondok pesantren sidogiri.

Menurut (Schein, 1985) budaya organisasi “*a pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integrations*”

Menurutnya, budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang disaat mereka belajar untuk menyelesaikan suatu permasalahan, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, serta ketika mereka berhubungan dengan lingkungan internal.

(Schein, 1985) juga menjelaskan mengenai model budaya organisasi yang dikelompokkan menjadi tiga level yaitu,

1. Artefak

Pada level *pertama* terdapat artefak, artefak merupakan dimensi yang terlihat namun sulit untuk difahami. Artefak meliputi lingkungan fisik serta sosial organisasi dari sebuah organisasi(Schein, 1985). Seseorang yang masuk ke dalam sebuah organisasi dapat melihat sebuah bangunan, produk dari organisasi tersebut baik barang maupun jasa, teknologi yang digunakan, bahasa yang digunakan baik bahasa tulis maupun lisan, produk seni yang ada di dalamnya, serta perilaku anggota organisasi tersebut.

Pada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan, model budaya organisasi yang berupa artefak dapat ditunjukkan oleh beberapa faktor yaitu, sarung dan peci sebagai seragam kerja, budaya untuk tidak merekrut karyawan wanita, serta hari libur yang jatuh pada hari Jum'at. Budaya tersebut dapat dilihat secara nyata oleh mata manusia. Masyarakat sekitar BMT Masalah Sidogiri Pasuruan akan dengan jelas melihat ketiga budaya tersebut. Dampak dari budaya pesantren, masyarakat bahkan ada yang memberi julukan "*Bank Sarung*" kepada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Penilaian masyarakat

terhadap BMT Masalah Sidogiri tersebut sesuai dengan temuan penelitian terdahulu. Sebuah budaya harus bisa menjadikan setiap yang menerapkannya (manusia) memiliki karakter, nilai, serta keyakinan. Sehingga dengan demikian, budaya yang dimiliki suatu kelompok atau golongan akan dipandang menjadi kebiasaan suatu kelompok atau golongan terkait (Kussudyarsana, 2008).

2. Nilai-nilai

Pada level *kedua*, terdapat sebuah nilai-nilai. Nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi terdiri dari strategi, tujuan, serta filosofi (Schein, 1985). Budaya organisasi yang diterapkan pada masing-masing organisasi akan selalu berbeda, dan disesuaikan dengan tujuan perusahaan tersebut berdiri. BMT Masalah Sidogiri menerapkan budaya pesantren sebagai budaya kerja. Yang dimaksud dengan budaya pesantren ialah selalu mengedepankan *akhlaqul karimah*. Berperilaku baik merupakan sifat yang paling ditekankan di pondok pesantren. Kemudian karena BMT Masalah Sidogiri merupakan koperasi yang berangkat dari pesantren, maka perilaku-perilaku yang telah diajarkan di pesantren harus senantiasa diterapkan dalam dunia kerja. *Akhlaqul karimah* yang harus diterapkan di BMT Masalah Sidogiri diantaranya ialah tentang bagaimana cara karyawan melayani nasabah. Selain itu *akhlaqul karimah* juga dapat diwujudkan dengan melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan di lingkungan BMT Masalah Sidogiri, misalnya seperti istighitsah, mengaji, sholat berjama'ah, dll. Dengan

demikian budaya-budaya yang selama ini berlaku di pesantren berlaku pula di lingkungan kerja.

Sebagai koperasi berbasis syari'ah, budaya pesantren cocok diterapkan pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan. Hal tersebut karena budaya pesantren sesuai dengan *Sharia Enterprise Theory* yang harus diterapkan pada lembaga syari'ah. *Sharia Enterprise Theory (SET)* merupakan teori yang mana Allah merupakan pusat dari segala sesuatu (Triyuwono, 2006). Manusia dan alam semesta beserta isinya akan kembali kepada Allah. Manusia diutus ke bumi ini hanyalah sebagai wakil dari Allah dan harus patuh terhadap semua hukum-hukum yang ditetapkan oleh Allah. *SET* menempatkan Allah sebagai *stakeholder* tertinggi dalam sebuah organisasi (Kalbarini, 2018). Dengan menempatkan Allah sebagai *stakeholder* tertinggi dalam sebuah organisasi, diharapkan tidak terjadi suatu hal yang dapat memberikan kerugian bagi diri sendiri maupun orang lain karena kepatuhan seseorang terhadap Allah.

Kegiatan istighatsah, mengaji, serta sholat berjama'ah yang rutin dilakukan di BMT Maslahah Sidogiri merupakan beberapa contoh wujud dari *Sharia Enterprise Theory*. Kegiatan keislaman tersebut bisa jadi tidak diterapkan pada lembaga keuangan konvensional atau bahkan lembaga keuangan berbasis syari'ah yang lain. Istighatsah, mengaji, serta sholat berjama'ah merupakan ibadah yang dapat menunjukkan seberapa besar iman seseorang terhadap Allah SWT.

BMT Maslahah Sidogiri cenderung berbeda dengan koperasi yang lain dalam hal penetapan seragam kerja. Pada BMT Maslahah Sidogiri, mayoritas karyawan di seluruh kantor di Jawa Timur mengenakan sarung sebagai seragam kerja. Meskipun ada beberapa kantor cabang yang tetap mengenakan celana sebagai seragam kerja. Pemilihan sarung sebagai seragam kerja ialah karena mayoritas karyawan BMT Maslahah Sidogiri merupakan seorang santri pondok pesantren sidogiri. Kebiasaan mengenakan sarung ketika berada di pondok pesantren tersebut ternyata terbawa hingga ke dunia kerja. Karyawan BMT Maslahah Sidogiri terlalu nyaman dengan kebiasaan mereka mengenakan sarung.

Alasan lain mengenai sarung sebagai seragam kerja ialah karena demi menjaga budaya pesantren sebagai budaya organisasi pada BMT Maslahah Sidogiri. Karakter seorang santri akan senantiasa terjaga salah satunya ialah dengan pakaian yang mereka kenakan. Harapan pendiri BMT Maslahah Sidogiri, dengan mengenakan pakaian ala santri, karyawan BMT Maslahah Sidogiri tidak akan menyimpang dari syari'at Islam. Hal tersebut karena pandangan masyarakat tentang seorang santri ialah sifatnya yang selalu patuh terhadap syari'at Islam.

Keputusan memilih sarung sebagai seragam kerja juga didasarkan atas budaya yang tercipta di lingkungan sekitar kantor BMT Maslahah Sidogiri. Kantor BMT Maslahah Sidogiri yang berada di wilayah Pasuruan sepakat untuk mengenakan sarung karena masyarakat sekitar sangat dekat dan

mengenal pondok pesantren sidogiri. Pemilihan seragam sarung sebagai seragam kerja selaras dengan kebiasaan masyarakat sekitar yang sehari-harinya juga mengenakan sarung. Sehingga seragam sarung tersebut tidak menjadi suatu hal yang aneh dan bahkan dikenal masyarakat sekitar sebagai identitas BMT Masalahah Sidogiri.

Akan tetapi, beberapa kantor cabang BMT Masalahah Sidogiri yang berada di kota-kota besar memilih mengenakan celana sebagai seragam kerja mereka. Hal tersebut tentu karena harus ada penyesuaian dengan lingkungan sekitar. Mayoritas masyarakat di kota-kota besar tidak begitu mengenal atau bahkan tidak mengetahui pondok pesantren sidogiri. Kehidupan di kota-kota besar pun akan berbeda dengan kehidupan masyarakat di Pasuruan, sehingga budaya yang diterapkan juga berbeda. Pemilihan sarung sebagai seragam kerja pada kantor cabang BMT yang berada di kota-kota besar dirasa kurang tepat karena akan sulit diterima oleh masyarakat sekitar. Namun, meskipun tidak mengenakan sarung, seluruh karyawan BMT Masalahah Sidogiri di seluruh kantor cabang tetap diwajibkan mengenakan peci sebagai identitas utama seorang santri.

Budaya pesantren selanjutnya yang juga menjadi salah satu faktor pembentuk identitas BMT Masalahah Sidogiri ialah tidak merekrut karyawan perempuan. Awal mula berdiri BMT Masalahah Sidogiri hingga sampai sudah berkembang sejauh ini, pihak HRD memang tidak pernah merekrut karyawan perempuan. Alasan untuk tidak merekrut karyawan perempuan juga

berdasarkan budaya serta pendidikan yang berkembang di pesantren sidogiri. Pada pondok pesantren sidogiri memang tidak diperbolehkan santri laki-laki dengan santri perempuan untuk berkumpul dalam suatu tempat. Misalnya saja dalam kegiatan belajar mengajar, kelas untuk santri laki-laki akan selalu terpisah dengan santri perempuan. Memang dalam syari'at Islam, laki-laki dan perempuan yang bukan mahram tidak diperbolehkan berkumpul dalam satu ruangan agar terhindar dari fitnah.

Selain alasan untuk menghindari fitnah, keputusan untuk tidak merekrut karyawan perempuan tersebut juga didasarkan pada salah satu hadist. Para pendiri BMT Maslahah Sidogiri berpatokan pada salah satu hadist yang mengatakan bahwa yang memiliki kewajiban untuk mencari nafkah bagi keluarga ialah seorang laki-laki. Sehingga keputusan untuk tidak merekrut karyawan wanita ialah bukan merupakan diskriminasi terhadap kaum wanita. Melainkan keputusan tersebut ialah bertujuan untuk menjaga serta melestarikan budaya pesantren. Budaya pesantren yang selalu menjaga hubungan antara laki-laki dengan perempuan yang bukan mahram agar terhindar dari fitnah. Kemudian juga budaya pesantren yang mengajarkan bahwa yang berkewajiban untuk mencari nafkah bagi keluarga ialah kaum laki-laki dan bukan kaum perempuan.

Selanjutnya, budaya pesantren yang diterapkan di BMT Maslahah Sidogiri yang juga sebagai faktor pembentuk identitas perusahaan ialah hari libur yang ditetapkan pada hari Jum'at. Keputusan mengenai hari libur yang

jatuh pada hari Jum'at juga didasarkan pada syari'at Islam. Para petinggi pondok pesantren sidogiri yang juga merupakan penggagas berdirinya BMT Masalahah Sidogiri meyakini bahwa hari Jum'at merupakan hari yang mulia atau *sayyidul ayyam*. Pada hari Jum'at, orang muslim yang taat akan senantiasa memanfaatkan waktunya untuk beribadah. Tujuan pendiri BMT Masalahah Sidogiri menetapkan hari libur pada hari Jum'at ialah agar seluruh karyawan fokus dalam beribadah pada hari itu.

Kemudian para petinggi di BMT Masalahah Sidogiri beranggapan bahwa hari Minggu atau Ahad merupakan hari libur nasional. Maksudnya sudah umum ditetapkan di instansi atau lembaga apapun di seluruh Indonesia. Mayoritas orang memanfaatkan hari Minggu sebagai hari keluarga, liburan bersama keluarga, maupun acara hiburan yang lain. Hal tersebut dirasa sudah menjadi hal yang biasa bagi anggota BMT Masalahah Sidogiri, sehingga para petinggi memutuskan hari libur jatuh pada hari Jum'at agar mereka memiliki kegiatan yang berbeda dengan orang lain serta tentu lebih bermanfaat dengan ibadah. Bukan berarti anggota BMT Masalahah Sidogiri tidak memperhatikan atau tidak mementingkan kebahagiaan keluarga. Namun bagi mereka, waktu untuk membahagiakan keluarga dapat dilakukan pada hari atau waktu selain hari Jum'at.

Hari libur yang ditetapkan pada hari Jum'at juga membawa manfaat tidak hanya untuk BMT Masalahah Sidogiri, akan tetapi juga memberi manfaat bagi nasabah. Nasabah yang menggunakan jasa layanan BMT Masalahah

Sidogiri terdiri dari berbagai macam profesi. Beberapa diantara nasabah BMT Masalah Sidogiri yang membutuhkan pelayanan hanya memiliki waktu luang pada hari Sabtu dan Minggu. Ketika koperasi atau lembaga keuangan yang lain tidak membuka layanan pada hari Sabtu dan Minggu, BMT Masalah Sidogiri tetap tersedia bagi nasabah tersebut. Sehingga keuntungan yang didapat oleh nasabah dengan hari libur BMT Masalah Sidogiri yang jatuh pada hari Jum'at ialah kebutuhan mereka akan layanan jasa keuangan yang hanya bisa dilakukan pada Sabtu dan Minggu akan tercover.

Budaya pesantren yang selama ini diterapkan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan mengandung nilai-nilai yang hanya dapat difahami ketika seseorang ingin mendalaminya. Tidak semua orang dapat memahami makna, tujuan, strategi, serta filosofi tentang ditetapkan budaya pesantren sebagai budaya organisasi di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Akan tetapi, pada penelitian ini, penulis berhasil mengungkap bahwa ditetapkan budaya pesantren sebagai budaya organisasi BMT Masalah Sidogiri Pasuruan ialah untuk melestarikan budaya yang selama ini telah diterapkan di pesantren Sidogiri.

3. Asumsi Dasar

Pada level *ketiga* budaya organisasi menurut (Schein, 1985) terdapat asumsi dasar. Yang dimaksud asumsi dasar pada model budaya organisasi ialah keyakinan, persepsi, pemikiran, serta perasaan yang sifatnya tidak disadari, atau *taken for granted*. Dikatakan pada level dua bahwa solusi yang

disampaikan oleh pendiri atau pemimpin organisasi merupakan nilai-nilai dari organisasi. Apabila solusi tersebut berhasil serta seringkali terjadi, maka solusi tersebut dianggap sebagai sesuatu yang memang sudah seharusnya dilakukan (*taken for granted*). Solusi atau nilai-nilai yang semula merupakan hipotesis, ketika telah dibuktikan dan dianggap sebagai realitas atau sebuah kebenaran, maka hal tersebut akan menjadi sebuah asumsi dasar.

Budaya pesantren yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan merupakan bentuk melestarikan budaya santri yang selama ini juga diterapkan di pondok pesantren Sidogiri. Budaya pesantren diterapkan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan karena BMT Masalah Sidogiri merupakan koperasi yang berdiri dengan latar belakang pesantren. Ketika budaya pesantren diterapkan di BMT Masalah Sidogiri, maka karakter BMT Masalah Sidogiri sebagai koperasi syari'ah akan semakin kuat.

Faktor-faktor budaya pesantren yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri tersebut diterapkan agar tujuan didirikannya BMT Masalah Sidogiri sebagai koperasi syari'ah dapat terwujud. Sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi syari'ah apabila organisasi tersebut mampu menciptakan budaya organisasi dengan menempatkan Allah sebagai pusat dari segala sesuatu. Budaya pesantren juga memberikan suatu pelajaran berharga bagi siapapun yang menerapannya yaitu, manusia memiliki dua kewajiban untuk mempertanggungjawabkan seluruh perbuatan atau aktivitasnya. *Pertama*, manusia wajib memepertanggungjawabkan seluruh kegiatan atau aktivitasnya

kepada Allah SWT. *Kedua*, manusia harus memepertanggungjawabkan seluruh kegiatan atau aktivitasnya kepada sesama manusia serta lingkungan sekitarnya (Triyuwono, 2006).

4.2.2. Faktor Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Identitas Perusahaan

Identitas perusahaan atau yang lebih dikenal dengan *Corporate Identity* merupakan suatu kebijakan yang dapat memberikan suatu makna dalam sebuah perusahaan. Identitas perusahaan akan berbeda pada masing-masing perusahaan, karena identitas perusahaan akan disesuaikan dengan visi dan misi masing-masing perusahaan.

Menciptakan identitas perusahaan atau *corporate identity* merupakan tanggung jawab pimpinan dan humas dalam sebuah perusahaan (Anggoro, 2005). Hal tersebut menjadi tanggung jawab pimpinan serta humas karena identitas perusahaan akan berhubungan dengan seluruh aspek dalam perusahaan, serta menjadi bagian yang sangat penting dalam perusahaan.

Gambar 4.1**Proses Pembentukan Budaya Organisasi sebagai Identitas Perusahaan**

Gambar di atas merupakan proses terbentuknya budaya organisasi sebagai sarana pembentukan identitas perusahaan. Budaya organisasi terbentuk mulai dari ketika seseorang memiliki ide atau gagasan untuk mendirikan sebuah organisasi atau perusahaan. Seperti halnya K.H Mahmud Alizain yang memiliki ide untuk mendirikan koperasi syari'ah atas dasar keprihatinan masyarakat yang terjebak kasus riba. Beliau ingin menyelamatkan masyarakat sekitar dari riba yang sudah jelas haram hukumnya dalam Islam. Kemudian beliau bersama guru besar pondok pesantren Sidogiri lainnya sepakat untuk mendirikan BMT Maslahah Sidogiri.

Sejauh ini, masyarakat mengenal BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan sebagai koperasi berbasis syari'ah. Masyarakat mengenal BMT Maslahah Sidogiri sebagai koperasi dengan latar belakang pesantren. Hal tersebut terjadi karena budaya yang diterapkan pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan ialah budaya pesantren. Budaya pesantren tersebut diadopsi dari budaya yang selama ini didapatkan selama berada di pondok pesantren Sidogiri.

BMT Masalah Sidogiri merupakan koperasi syari'ah yang pertama berdiri di Kota Pasuruan. Berbekal ilmu-ilmu ekonomi Islam yang didapatkan dari pesantren, K.H Mahmud Alizain mulai merancang konsep dari BMT Masalah Sidogiri. Dalam tahap ini yang dinamakan tahap seleksi, dimana para pengurus menetapkan peraturan yang layak serta yang tidak layak. Keputusan tersebut kemudian disosialisasikan kepada anggota atau karyawan BMT Masalah Sidogiri. Keputusan tersebut harus benar-benar dipatuhi serta dilaksanakan oleh setiap anggota BMT Masalah Sidogiri. Keberhasilan dalam penerapan peraturan tersebut yang kemudian disebut sebagai budaya organisasi. BMT Masalah Sidogiri yang selalu mengedepankan *akhlaqul karimah* dalam setiap kegiatannya, sehingga terbentuk budaya pesantren sebagai budaya organisasi BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007).

Beberapa bentuk dari budaya pesantren tersebut diantaranya ialah seragam sarung dan peci sebagai seragam kerja, peraturan untuk tidak merekrut karyawan wanita, serta hari libur yang jatuh pada hari Jum'at. Budaya-budaya tersebut merupakan wujud dari budaya pesantren yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri

Pasuruan. Budaya tersebut yang kemudian dapat dilihat serta dinilai oleh masyarakat. Penilaian masyarakat terhadap budaya organisasi suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Diantara pengaruh budaya organisasi terhadap nasabah ialah, kepercayaan nasabah terhadap suatu perusahaan atau organisasi tergantung dengan budaya organisasi yang diciptakan. Pada BMT Masalah Sidogiri, masyarakat percaya bahwa karakter seorang santri yaitu amanah (dapat dipercaya). Masyarakat juga percaya bahwa BMT Masalah Sidogiri menyediakan layanan yang cocok dengan mereka, khususnya untuk masyarakat dengan ekonomi menengah ke bawah. Masyarakat akan menaruh kepercayaan terhadap suatu perusahaan ketika budaya organisasi yang diciptakan dalam perusahaan tersebut selaras dengan kebutuhan nasabah serta dapat memberikan keuntungan bagi nasabah (Abidin, 2015).

Budaya organisasi dari suatu perusahaan yang dinilai baik serta diingat masyarakat tersebut kemudian menjadi sebuah karakter serta identitas perusahaan. (Elinor & Selame, 2009) menyebutkan bahwa *“Identity isn’t just a symbol or signature that appears on the letterhead, a trademark or service mark that is used to packaging and advertising, it is a perception that human eye takes in.”* Menurutnya, identitas bukan hanya symbol atau tanda tangan yang muncul di kop surat, merek dangang, atau merek layanan yang digunakan untuk pengemasan dan iklan. Identitas memiliki arti lebih dari sekedar hal tersebut, identitas merupakan persepsi atau pandangan yang diambil dari dalam mata manusia.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya organisasi sebagai sarana pembentukan identitas perusahaan yang telah dilakukan di BMT Masalahah Sidogiri Kantor Cabang Warungdowo Pasuruan, BMT Masalahah Sidogiri menerapkan budaya pesantren sebagai budaya organisasi. Budaya pesantren yang diterapkan di BMT Masalahah Sidogiri merupakan budaya yang juga diterapkan di pondok pesantren sidogiri. Maksud dari budaya pesantren yang diterapkan di BMT Masalahah Sidogiri ialah budaya yang mengedepankan *akhlaqul karimah* serta budaya yang menerapkan hubungan kekeluargaan antar karyawannya.

Budaya pesantren yang diterapkan di BMT Masalahah Sidogiri diwujudkan dengan beberapa faktor budaya. Yang *pertama* ialah seragam yang dikenakan di BMT Masalahah Sidogiri merupakan pakaian ala santri, yaitu sarung dan peci (songkok). Kemudian yang *kedua* ialah keputusan pihak BMT Masalahah Sidogiri yang tidak merekrut karyawan perempuan demi menjaga agar terhindar dari fitnah, serta menganut kepada sebuah hadist yang menyatakan menafkahi keluarga ialah kewajiban seorang laki-laki. Budaya yang *ketiga* ialah hari libur yang ditetapkan pada hari Jum'at, karena hari Jum'at dianggap sebagai hari yang mulia sehingga diharapkan seluruh karyawan BMT Masalahah Sidogiri fokus beribadah pada hari Jum'at.

Faktor-faktor budaya pesantren yang berupa seragam sarung dan peci, tidak merekrut karyawan perempuan, serta libur hari Jum'at merupakan ciri khas dari BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan. Faktor budaya pesantren tersebut yang menjadikan BMT Maslahah Sidogiri berbeda dengan lembaga keuangan yang lain. Hal tersebut pula yang menjadi perhatian dari nasabah, karena secara tidak langsung budaya organisasi yang diterapkan di BMT Maslahah Sidogiri memberikan kemudahan serta keuntungan bagi kedua belah pihak, pihak BMT Maslahah Sidogiri serta nasabah. Kemudahan serta keuntungan yang dirasakan oleh nasabah tersebut yang kemudian berbuah kepercayaan nasabah terhadap BMT Maslahah Sidogiri. Budaya organisasi yang selaras dengan kebutuhan nasabah serta selaras dengan tujuan didirikannya perusahaan maka budaya organisasi tersebut telah membangun identitas perusahaan.

5.2. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian, pembahasan, serta menarik sebuah kesimpulan dari hasil penelitian, maka selanjutnya penulis memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukakan untuk dijadikan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Kemudian peneliti juga bermaksud memberi masukan kepada peneliti selanjutnya. Saran yang dimaksud antara lain ialah:

1. Bagi pihak BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan agar kedepannya dapat meningkatkan kualitas budaya organisasi sebagai sarana pembentukan identitas perusahaan secara maksimal. Dengan tetap memperhatikan nilai estitka dari

budaya organisasi yang diterapkan. Karena, nilai estetika dari budaya organisasi mempengaruhi kenyamanan nasabah.

2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang serupa dengan pendekatan penelitian yang berbeda, atau mungkin membuat perbandingan budaya organisasi pada lembaga keuangan syariah dengan lembaga keuangan konvensional sebagai sarana pembentukan identitas perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, K. Z. (2015). Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan (Studi Deskriptif pada Strategi dan Target Mutu Pelayanan Perseroan Terbatas Taspen Kantor Cabang Yogyakarta).
- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Global Journal of Management and Business Research: a Administration and Management* .
- Ali, R. E., Djamhur, & Hamidah. (2013). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi Kasus pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahan. (n.d.).
- Anggoro, M. L. (2005). *Teori dan Profesi Kehumasan serta Aplikasinya di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Brown, A. (1998). *Organizational Culture*. London: Pitman Publishing.
- Denzim, N. K., & Lincoln, Y. S. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elinor, & Selame, J. (2009). *The Company Image, Building Your Identity and Influence in the Marketplace*. John.
- Harrison, S. (2008). *PR an Introduction-2 edition*. London: Bussiness Press.
- Ilham, R. (2018). The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance. *Jornal of Advanced Management Science* , 50-53.
- Kalbarini, R. Y. (2018). Impelementasi Akuntabilitas dalam Sharia Enterprise Theory di Lembaga Bisnis Syariah (Studi Kasus: Swalayan Panella Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* , 1-12.

- Kelepile, K. (2015). Impact of Organizational Culture of Productivity and Quality Mannagement: a Case Study in Diamond Operations Unit, DTC Botswana. *International Journal of Research in Business Studies and Management* , 35-45.
- Kussudyarsana. (2008). Budaya dan Pemasaran dalam Tinjauan Pengaruh Budaya Terhadap Perilaku Konsumen. *Benefit Manajemen Jurnal dan Bisnis* , 172-180.
- Masihad, A. (2016). Penerapan Budaya Organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hills: Saga Publication.
- Moleong, L. J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2002). *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung: PT Tarsito.
- Rachmadanu, E. D., & Ridlwan, A. N. (2018). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Perspektf Ekonomi Islam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 170-180.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behaviour : Concept, Controversies, Application*. New Jersey: Prentice-Hall. Upper Saddle River.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Calf: Jossey-Bass Publisher.
- Shahzad, F. (2014). Impact of Organizational Culture on Employees' Job Performance An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management* , 219-227.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Theaker, A. (2004). *The Public Relations Handbook-2 edition*. Routledge 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxfordshire.
- Triyuwono, I. (2006). *Perspektif, Metodogi dan Teori Akuntansi Syari'ah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Trompenaars, F. (1993). *Riding the Wave of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*. London: Nicolas Brealey.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Yin, R. K. (2008). *Case Study Research: Design and Methods (Applied Social Research Methods)*. Illinions: Sage Publications, Inc.



Lampiran 1

DAFTAR DAN HASIL WAWANCARA

**Informan Bapak Dayat (Kepala Cabang BMT Masalah Sidogiri
Warungdowo)**

Senin, 09 Maret 2020

A : Siapakan pendiri BMT Masalah Sidogiri?

B : Pendiri BMT itu sebenarnya untuk pengagasnya adalah Pak H. Mahmud Alizain. H Mahmud Al Izain itu bersama guru-guru madrasah tingkat ranting pondok pesantren sidogiri, mengajak guru-guru ranting itu untuk menaruh saham lah bahasanya nggih. Itu karena prihatinnya beliau karena banyak rentenir yang masuk ke warung-warung di dekat pondok.

A : Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri?

B : BMT itu budayanya tetep budaya yang ada di pesantren itu mendahulukan akhlaqul karimah. Budaya di pesantren, ketawadu'an di pesantren itu memang harus ditetapkan di BMT. Kalau kita lihat di ee usaha seperti alfamart indomaret itu kan sebenarnya budayanya pesantren yang diterapkan, artinya dengan cara yang sopan untuk melayani konsumen itu kan akhirnya bias membuat minat dari konsumen. Yang jelas di BMT ini yang selalu ditekankan oleh pengurus jangan lupa akhlaqul karimah, sopan santunnya kepada nasabah seperti apa, disesuaikan dengan SOP yang ada. Kemudian di BMT juga tidak

lupa dengan istighotsah, kegiatan-kegiatan di pesantren itu utuh. Karena kita menganggap bahwa manusia ini tidak biasa mengandalkan kemampuan, karena untuk merekrut karyawan aja itu yang menjadi modal utama ialah kejujuran. Sementara ini kan kita melihat kalau santri itu jujur, tapi walaupun santri itu sendiri juga banyak godaannya karena yang digeluti adalah uang. Kemudian kemampuan itu mengikuti sifat-sifatnya Rasulullah shidiq tabligh amanah fatonah jadi fatonah itu sebenarnya ada di bawah. Tapi mungkin kalau di lembaga lain mungkin fatonahnya dulu didahulukan baru nanti berjalan yang lain, tapi kita shidiq dulu

A : Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang berupa tidak merekrut karyawan perempuan di BMT Maslahah Sidogiri?

B : Yaa sebenarnya memang untuk bahasa peraturan bakunya seperti yang endak. Tapi, walaupun tidak ada peraturan baku tapi sebetulnya sudah otomatis seperti itu tapi memang mulai dari awal sampai sekarang tidak ada yang namanya merekrut karyawan perempuan. Alasannya, eee satu mungkin karena memang budaya yang ada di pesantren itu memang diterapkan kee yaa saya kira kekhawatiran yang akan terjadi. Yaa artinya kalau ada karyawan perempuan itu seperti teman-teman tanggung nggeh. Yaa selain dari tanggung ya memang budaya pesantren diterapkan, pondok pesantren sidogiri itu kan memang tidak ada pendidikan ee di waktu sekolah itu berkumpul laki-laki dengan perempuan, laki-laki dengan kelompok lagi perempuan sendiri.

Mungkin yaa kesitu juga. Jadi karyawan BMT ini bagaimana kira-kira santri itu tidak hanya seperti itu-itu aja. Sehingga santri itu juga bekerja seperti orang-orang yang di luar. Tapi memang yang diutamakan adalah semua laki-laki. Kalau dilihat dari, mungkin beliau-beliau punya pesen tentang hadist atau qur'an yang memang lebih pas untuk bekerja kan kaum laki-laki, dan kontrolnya mungkin lebih enak.

A : Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang sarung sebagai seragam kerja di BMT Masalah Sidogiri?

B : Ee memang gini, seragam sarung dan celana ituu juga tidaak istilahnya tidak baku, cuman kalo diwilayah kota yang msyarakatnya tidak begitu mengenal dengan pondok pesantren sidogiri ituuu kekhawatirannya teman teman itu dianggap orang minta-minta. Atau salah satu alasan teman teman itu untuk bias bersaing dengan yang lain. Yang banyak pake sarung itu di Pasuruan, untuk di daeran yang lain pake celana. Tapi tidak lepas songkok, memang songkok ini menjadi khasnya sidogiri, termasuk menjaga, jadi khas santrinya tidak hilang. Saya dulu juga pernah di Nguling, teman-teman sebagian pake sarung sebagian pake celana, tapi lambat laun semua pake sarung. Alasan pake sarung mungkin karena terbiasa pake sarung, untuk alasan secara baku peraturan menggunakan sarung itu cuman gini, kalo semisal dipukul rata pake sarung pasti teman teman yang di kota itu pasti mengeluhkan. Tapi kalau di pasuruan pake sarung itu agar masyarakat mudah

mengenal dan mengingat, pesantren. Sarung inni melambangkan kesantrian, dan songkok itu menjadi wajib.

A : Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang berupa hari libur jatuh pada hari Jum'at di BMT Maslahah Sidogiri?

B : Karena menurut saya memang ee beliau-beliau kalau cerita memang hari jum,at yaa melihat kalau di sayari'ah nggeh itu kan memang hari jum'at sayyidul ayyam nggeh istilahnya gustinya hari itu waktunya saya kira memang terlalu mepet nggeh untuk melaksanakan sholat jum'at sperti itu. Jadi, memang semaksimal mungkin, sebisa mungkin di BMT itu disesuaikan dengan syari'ah. Karena kalau kita urut hari, mohon maaf nggeh hari minggu itu kan ndak ada adanya kan ahad.

A : Apakah budaya pesantren yang diterapkan di BMT Maslahah Sidogiri dapat dijadikan sebagai identitas BMT?

B : Memang dengan sendirinya kan teman-teman kalau menggunakan sarung identic dengan BMT. Sekarang masyarakat itu kalo sudah kedatangan kita, BMT itu terkadang pasti nyebutnya pak ustad. Karena kita, karyawan BMT itu masih terikat dengan pondok, artinya terikat itu terikat kelimuan, ikatan murid dengan guru jadi kegiatan di pondok itu harus diikuti oleh karyawan, seperti ngaji satu bulan sekali, kemudian ada kesadaran subuhan berjama'ah, ada istighotsah, itu teman-teman karyawan itu secara otomatis harus

mengikuti kegiatan-kegiatan itu. Budaya-budaya yang ada di pesantren dikenal di masyarakat walaupun kita BMT pasti masyarakat menyebutnya kita ini ustad Cuma ndak pake surban aja, kalau pake surban tambah kyai wahhh bahaya hehe.

A : Bagaimana cara BMT Maslahah Sidogiri mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan?

B : Nggeh sebenarnya BMT-BMT yang bermunculan di Pasuruan itu sebenarnya melihat ke BMT masalah karena BMT Maslahah ini termasuk BMT pertama, setelah BMT Maslahah maka muncul BMT UGT, cuman BMT UGT itu sudah masuk ke tingkat nasional, awalnya langsung ke tingkat Jawa Timur kemudian ke tingkat nasional, kalau kita mulai dari tingkat kabupaten dan kota sekarang Jawa Timur, jadi lingkupnya Jawa Timur tidak sampek nasional, tapi yang tertua, BMT Maslahah. Yaa kebanyakan BMT yang bermunculan itu berawal dari kita, bahkan yang ngelatih itu juga termasuk kepengurusan ada penguruh yang di BMT Maslahah itu juga ada dari BMT lain-lain di sekitar, diantaranya BMT Malabar kemudian ada BMT Al Yasini, dll tapi yang Malabar dan yasini itu juga mengacanya ke BMT Maslahah. Tapi untuk eksistensinya ya tetep kita menunggu bimbingan dari pengurus-pengurus, direktornya yang ada di pusat untuk didikan bmtnya dan kebanyakan dari BMT yang baru-baru pasti mengikuti kebanyakan mengaca kepada kita, karena kita kan sudah lama kemudian sudah ada beberapa kantor

kisaran seratus lebih lah nggeh seluruh Jawa Timur. Jadi tetep seperti yang BMT lain itu terkadang untuk menimba ilmunya ke BMT Maslahah. Kemudian terkait dengan pendanaan dan lain sebagainya terkadang juga pinjamnya ke BMT Maslahah, pihak ketiganya di BMT Maslahah.

A : Hal apa yang membedakan BMT Maslahah Sidogiri dengan koperasi syari'ah lain?

B : BMT Maslahah dengan BMT lain yang ada di Pasuruan itu hampir sama karena yang dibawa adalah syari'ah.

Informan Bapak Munib (Kepala Bagian BMT Maslahah Sidogiri)

Sabtu, 23 Maret 2020

A : Siapakah pendiri BMT Maslahah Sidogiri?

B : Pendirinya itu Pak H Mahmud terus bersama tokoh-tokoh di pendidikan terapkan pondok pesantren Sidogiri atau guru-guru madrasah ranting. Atas keprihatinan keadaan kan termasuk juga semakin merebaknya waktu itu proses pedagang nasi yang jualan ke santri dengan biaya dari bank titil itu loh. Notabene mereka itu bunga tinggi tidak ada akad-akadnya.

A : Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di BMT Maslahah Sidogiri?

B : Budaya yang berlaku di BMT itu budaya kepesantrenan. Budaya kepesantrenan itu ya hamper seperti tidak ada sekat, jadi antara atasan dan bawahan kayak seperti konco gitu kayak budaya persahabatan, itu yang terbentuk. Kenapa dipilih, itu tidak memilih ya jadi tersendiri karena memang sudah berangkat banyak yang berawal dari kawan-kawan di pondok. Sudah terbentuk dari pondok kemudian terkumpul di tempat kerja, budaya yang di pondok itu uteras terbawa ke tempat kerja. Apakah bias saling menghormati? Tapi nyatanya bias. Di pondok itu kawan bias jadi malah buanyak ya di pondok itu, tapi ketika di BMT ganti yang pak buah menjadi anak buah ya biasa. Tidak mengurangi kedisiplinan, ya akhirnya juga bias menyesuaikan diri, ya itu ya budaya santri. Daaan enjoy aja, kita biasa makan-makan bareng biasa pergi bareng, ya wes biasa lah, tanpa ada sekat antara jabatan tertentu dengan bawahan, biasa. Tapi untuk orang-orang tertentu kita hormati ya seperti yang di pusat itu tetep ya kita bedakan. Yang kayak saya yang di cabang biasa wes.

A : Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang sarung sebagai seragam kerja di BMT Masalah Sidogiri?

B : Ini budaya yang tercipta dari awal memang kita berangkat dari santri dan mencoba lah, santri itu kan identiknya santri itu maaf ya tidak berlebihan dipandang oleh orang itu sudah di dasari pendidikan dengan kejujuran, karena difat shidiq amanah itu sudah diajarkan dari pesantren, nah itu yang

melatarbelakangi. Dan tentunya dengan berpakaian seperti santri yang dibudayakan oleh santri, karakter yang dibangun di pesantren itu senantiasa terjaga seiring dengan terjaganya cara berpakaian gitu ya. Kan ndak mungkin kan wes potongane orang kopyahan kaji, bersarung gitu kok masih mau macrm-macem dalam artian menyimpang kan nggak pantes. Jadi diharapkan dari pakaian itu bias menjadi karakter atau bias membentuk karakter. Dan sebetulnya tidak ada tekanan harus bersarung gitu endak yang penting berpeci. Karena mungkin di tempat lain itu bercelana ya sama, misalnya di luar pasuruan itu mereka rata-rata bercelana tapi tetap diharuskan berpeci gitu lo. Kan kadang-kadang ndak etis kan, ketika memang di daerahnya itu tidak terbiasa orang pagi-pagi menggunakan sarung kok tetep bersarung aja kan lucu itu namanya. Dan akhirnya sebagian daerah itu tetap bercelana tapi tetap diharuskan berpeci, ya dipanggil pak modin sekalian ndakpapa. Tapi untuk daerah-daerah yang masih memungkinkan dan tidak dianggap ee apa namanya yaa ndak pantes missal kayak di daerah tempatnya sampean dulu magang di Ranggeh ya, aa itu kan biasa orang-orang atau masyarakat itu banyak yang bersarung di siang hari. Ya tetap kita mengikuti budaya yang terbentuk itu berangkat dari budaya santri.

A : Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang berupa tidak merekrut karyawan perempuan di BMT Maslahah Sidogiri?

B : Di dalam pondok pesantren sendiri itu kan dulu sangat dijaga, hubungan antara laki-laki dan perempuan itu sangat dijaga. Jadi sampai mohon maaf kalau sampai ketahuan ada santri, saya yang pernah tahu sendiri itu hanya karena apa menggoda anak perempuan pada saat dia itu disuruh kerja di belakang, itu udah ketahuan udah langsung diusir itu. Apalagi surat suratan ketemuan, di usir itu. Artinya atau lindungi ee apa namanya ajaran agama itu tetep dibudayakan terus, dan itu kan tidak bias kan, ketika memang di pondok sudah diatur seketat demikian rupa, setelah pulang di tempat kerja ternyata kumpul laki perempuan. Kemudian yang dijaga bagaimanapun juga BMT tetap kata saya tadi itu, tumbuh dari pesantren, kalau kemudian dia itu keluar dari aturan-aturan yang telah diterapkan oleh pondok pesantren maka kan bias jadi menjadi sorotan. Jadi akhirnya lebih memilih yang tidak ada fitnah ya tetap laki-laki aja. Walaupun dengan begitu juga tidak mengatakan bahwa ketika di tempat kerja itu ada laki-laki dan perempuan misalnya seperti di lembaga atau di BMT-BMT yang lain ada kan seperti itu, tapi nyatanya kok gak terjadi apa-apa, ya biasa-biasa aja gitu lo. Tapi setidaknya dengan terkumpulnya suasana laki-laki perempuan dalam satu ruangan kerja itu kan menurut anu itu kan menimbulkan fitnah. La fitnah itu kan ya macam-macam dalam pandangan, yang lebih halus itu ya terjadi misalnya, mosok se ndak terjadi rasa suka, paling tidak melihat. Memandang saja yoo kalau di dalam pelayanan kan biasa pak, wong namanya melayani kerja mosok ndak memandang. La memandang sebatas itu dalam koridor yang diperkenankan

oleh syariah misalnya kepentingan transaksi ya ndakpapa. Tapi lebih dari itu, kalau misalnya saman kerja apa ndak mungkin guyon-guyon, apa ndak mungkin ada sesuatu misalnya, yaa itu kan yang sulit dihindari. Sehingga kemudian lebih memilih disiplin yang sudah ditetapkan di pondok pesantren itu tetap terus dibawa menjadi budaya sampai di tempat kerja. Ya kecuali memang sudah tidak ada kaitannya dengan pondok pesantren, tapi karena BMT sangat dekat misalnya ada BMT yaa yang afiliasinya bagaimanapun ke pondok pesantren, ada took basmalah atau kopontrennya ya yang juga afiliasi ke pondok maka semuanya juga bersumber dari pendidikan yang sama, budaya yang sama tentunya tetap menjunjung tinggi budaya yang ditekankan di pondok pesantren. Bukan diskriminasi lo, hati-hati yaa.

A : Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang berupa hari libur jatuh pada hari Jum'at di BMT Maslahah Sidogiri?

B : Keleluasaan orang ketika hari jumat ini kan sudah difokuskan memang hari untuk beribadah ya. Jadi bagaimana kita bersiap-siap. Artinya begitu kita libur itu bukan untuk main-main gitu lo. Kalau di yang lain itu misalnya liburhari apa, hari minggu ya atau hari ahad. Ketika hari ahad itu kan kesannya sudah libur-libur nasional, dan libur nasional kan kesannya sudah diisi oleh apa gitu lo ya. Acara libur keluarga lah, acara hiburan lah kan gitu itu ya. Jadi suasana kita itu ya emang libur itu ya libur untuk begitu kan gak sempet main. Tapi ya namanya hiburannya selalu bias aja kan , bias tidak harus waktu-waktu itu ya, tidak harus hari jumat. Tidak berarti dikesankan

bahwa santri itu tidak ee tidak memperhatikan kebahagiaan keluarga gitu lo. Tetap kebahagiaan keluarga itu kan bias diciptakan. Sebenarnya silang, ketika kita libur hari jumat itu kan pada saat tidak bersamaan dengan libur nya keluarga atau anak-anak misalnya. Jadi ya gak bisa, ketika kita libur gak bisa ngajak anak karena anaknya di sekolah. Tapi paling tidak, ada waktu kita bisa bareng dengan mereka pada saat kita tidak bekerja, walaupun waktunya itu tidak di hari itu. Jadi karena factor dipilih nya apa, biar bekerja itu tidak apa namanya, tidak rebutan waktunya dengan persiapan sholat jumat. mereka libur nya minggu, akhirnya kepentingan mereka tercover oleh kita Dan juga menjadi ciri khas itu, disamping membudayakan kebiasaan yang sudah dari pondok dan itu juga menjadi ciri khas, ada orang yang justru seneng. Seneng nya apa, enak di BMT itu, iya, ketika yang lain libur kita malah bukak gitu lo. Sekaligus kita bisa ngelayani orang-orang yang memang waktunya tidak bisa kalau tidak hari minggu. Ya artinya kalau hari minggu mereka misalnya melakukan pembiayaan atau realisasi itu atau mereka punya kepentingan apapun ke BMT yang karena mereka bisanya hari minggu, akhirnya tercover oleh libur kita yang hari jumat itu. Karena kita libur nya jumat yang membuka pada saat mereka libur, ya itu keuntungannya.

A : Bagaimana cara BMT Maslahah Sidogiri mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan?

B : Ya kalau mempertahankan kan tentunya ya pelayanan, ya pelayanan aja. Yaa kadang-kadang kita merasa juga kadang-kadang kita kalah. Misalnya mereka dari pertama kita kan memang tumbuh yang ke berapa gitu lo di gondang wetan itu, ya sebelumnya ya sudah ada miliknya NU itu ada miliknya beberapa orang besar yang pernah bekerja dibidang yang sama juga pernah ada, mereka juga pernah tumbang gitu lo. Kemudian kalau gak salah aku yang ketiga, Cuma kalo untuk masuk ke psar itu yang pertama. Selain dari bank cuilan gitu lo. Kemudian untuk mempertahankan itu ya kita pelayanan, itu terbukti dari apa. Misalnya ya mungkin karena masih komunikasi dekat, misalnya saya dulu kan pernah ada di gondangwetan, ketika ada gejolak di pasar misalnya dengan banyak orang yang mau berhenti lah, orang pindah nabung lah, itu ada yang menyampaikan. Kemudian saya merespon, respon berusaha nanya karena apa rupanya juga karena pelayanan. Artinya petugasnya ya saya panggil kalau memang tidak bisa ya saya ganti dengna yang lain. Itu selama ini yang say abaca itu adalah faktornya di pelayanan. Kemudian kita tetap dianggap baik yak arena background kita ya, karena sidogiri dianggap pondok pesantren yang besar, mereka yakin mereka percaya dan kepercayaan it uterus kita jaga dengan memenuhi apa yang kita harapkan. Kemudian disamping itu ya tadi itu, pelayanan kita utamakan. Sehingga kalau kedapatan petugasnya kurang bagus nanti kita ambil petugas yang bagus untuk menggantikannya itu, itu sering terjadi saya rasakan, begitu terjadi ada

pergantian tugas ada gejolak. Karena apa, ternyata pelayanannya berbeda. Jadi yya pelayanan aja, kalau produk-produk kita pancet seperti itu.

Informan Bapak Aminulloh (Kepala Bagian BMT Masalah Sidogiri)

Sabtu, 23 Maret 2020

A : Siapakan pendiri BMT Masalah Sidogiri?

B : Perancang Pertama H MAHMUD ALI ZAIN Dengan dewan guru ranting pondok pesantren sidogiri

A : Bagaimana budaya orgniasasi yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri?

B : Budaya kekeluargaan yang erat tidak seperti layaknya bos dan bawahan akan tetapi lebih mengedepankan hubungan yang tak ubahnya keluarga sendiri Prosesnya sudah tercipta dari lingkungan belajar di pondok pesantren sidogiri. Karna budaya itu yang sudah terbangun melekat sejak mereka masih menjadi santri. Budaya tersebut sangat sesuai dengan BMT Maslahha Sidogiri karna 99 % karyawan BMT Santri Sidogiri.

A : Bagaimana cara BMT Masalah Sidogiri mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan?

B : Kita tetap mengedepankan pelayanan yang baik. disamping itu kita terus berbaur dengan masyarakat dengan melayani pedagang kecil, menarik tabungan dipasar. Justru dengan Budaya yang di jalankan BMT Masalah,

BMT Mudah Diterima di masyarakat dan menjadi nilai lebih jika dibandingkan dengan Koperasi dan Bank Konvensional yang lain.

A : Hal apa yang membedakan BMT Masalah Sidogiri dengan koperasi syari'ah lain?

B : Sistem Pembiayaan yang dijalankan tanpa ada denda dari keterlambatan Angsuran Seragamnya Pakek Sarung, Peci dan liburnya Hari Jumat.

**Informan Bapak Arif (Teller BMT Masalah Sidogiri Kantor Cabang
Gondangwetan Pasuruan)**

Selasa, 16 Juni 2020

A: Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri?

B: Budayanya ya budaya santri itu mbak, budaya yang dulu dari pesantren. Berakhlaqul karimah yang baik dan ilmu pengetahuan ekonomi yang diadopsi dari kitab-kitab salaf.

A: Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang sarung sebagai seragam kerja di BMT Masalah Sidogiri?

B: sebenarnya ya biar beda dengan lembaga keuangan yang lain dan semua karyawannya memang berasal dari santri. Jadi pakaian yang digunakan memang identik haliahnya seorang santri, oleh karena itu termasuk muruah yang tidak baik bagi santri yang mengabaikannya.

A: Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang berupa tidak merekrut karyawan perempuan di BMT Maslahah Sidogiri?

B: karena sesuai dengan background awal BMT, yaitu syari'ah. Jadi dalam syari'ah seorang wanita tidak bisa kumpul dengan laki-laki dan BMT mempunyai komitmen semua karyawan yang di rekrut BMT harus berasal dari alumni pesantren sidogiri. Itu persyaratan yang tidak bisa di tawar lagi.

A: Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang berupa hari libur jatuh pada hari Jum'at di BMT Maslahah Sidogiri?

B: Itu kan memang karena sudah sesuai dengan ajaran agama kita bahwa kita dianjurkan untuk tidak bekerja di hari Jum'at. Itupun dalam Al-qur'an dan Hadist juga udah ada.

A: Bagaimana cara BMT Maslahah Sidogiri mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan?

B: Caranya ya dengan memperbaiki kualitas ya, terutama dari segi syari'at ajaran kita dan akhlaqul karimah seorang santri. Jadi seorang santri harus bisa menyajikan lembaga keuangan yang memang benar-benar syari'ah bukan hanya syari'ah dalam background aja.

Informan Bapak Saiful (Teller BMT Masalah Sidogiri Kantor Cabang

Gondangwetan Pasuruan)

Selasa, 16 Juni 2020

A: Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di BMT Masalah Sidogiri?

B: kalau ditanya budaya, ya budaya kita itu sama kayak yang ada di pesantren sidogiri ya. Ya ngaji, ya jama'ah, yo pake sarung peci itu wajib. Yang baru tau ya pasti agak aneh ya, apalagi sampean dari kota. Pasi gak ada yang begini.

A: Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang sarung sebagai seragam kerja di BMT Masalah Sidogiri?

B: Ya dari itu tadi, kita ini kan alumni pesantren. Udah terbiasa setiap hari pake sarung, peci, jadi kalau disuruh pake-pake celana, sabukan, gak nyaman mbak. Pernah dulu itu bosnya minta kita sesekali pake celana kayak orang-orang kantoran pada umumnya, tapi gak ada yang mau, jadi yaa wes gini aja nyaman. Yaa juga biar kelihatan santrinya hehe.

A: Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang berupa tidak merekrut karyawan perempuan di BMT Masalah Sidogiri?

B: Pendiri BMT dulu itu kan Kyai ya mbak. Jadi ya pasti alasan-alasan milih peraturan-peraturan itu ya dari segi syari'ah. Pertama, laki-laki dan perempuan itu ndak boleh kumpul di satu ruangan, kalo terpaksa ya harus ada skat nya, iya to? Kan gitu dalam Islam. Terus kedua ya yang wajib cari nafkah kan siapa? Laki-laki kan?

Perempuan ya biar dirumah aja gitu, menghindari fitnah juga. Jadi dari awal ada BMT ya memang gak ada perempuannya, laki-laki semua, sudah mutlak itu.

A: Bagaimana latar belakang terbentuknya budaya pesantren yang berupa hari libur jatuh pada hari Jum'at di BMT Maslahah Sidogiri?

B: Laa itu kembali lagi juga sama ajaran Islam dan Kanjeng Nabi. Muslim itu kan dianjurkan untuk tidak menjalankan aktifitas di hari Jum'at. Supaya, biar siap-siap untuk ibadah. Jadi kita sebagai umat Muslim alangkah baiknya kalo bisa mengikuti anjuran itu. Saya rasa itu yang jadi pertimbangan pimpinan kami mbak.

A: Bagaimana cara BMT Maslahah Sidogiri mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan?

B: Biar eksis, ya apa ya? Layanan sih yang pasti mbak. Wong kita kan istilahnya jualannya bukan barang to tapi pelayanan, jadi yang penting ya memperbaiki pelayanan. La memperbaiki pelayanan itu ya dengan tetap sesuai koridor Islam. Santrine ojo sampe ilang.

Informan Bapak Umam (Nasabah BMT Maslahah Sidogiri Gondangwetan

Pasuruan)

Selasa, 16 Juni 2020

A: Sudah berapa lama menjadi nasabah BMT Maslahah Sidogiri?

B: kayaknya empat tahun. Empat mau ke lima lah.

A: Bagaimana BMT Masalah Sidogiri menurut kaca mata Anda?

B: Karyawannya baik-baik, sopan. Tapi kadang ada yang nggak rapi. Nggak rapinya itu kadang nggak pake sandal. Tapi disini itu enak, nggak kayak di bank. Kadang-kadang ada yang kesini Cuma pake kaos dalem itu ya ditrima, kalo di bank masak boleh, bebas mbak disini.

A: Bagaimana tanggapan Anda mengenai seragam sarung dan peci, tidak merekrut karyawan wanita, dan hari libur yang jatuh pada hari Jumat?

B: Ya nggakpapa mbak, wong dari dulu saya tau BMT ya udah begini. Orang-orang sini juga udah biasa pakaiannya begitu. Pagi, siang, sore ya sarungan gitu. Kalo masalah karyawan juga gak masalah buat saya, pokoknya uang saya aman disini mbak. Tapi kadang ya bosan mbak lek gak ada cewek, hehe, gak mbak yaa gakpapa laki-laki semua. Itu yang paling saya seneng, BMT kan liburnya jumat, jadi kalo saya longgar e hari minggu tetep bisa nabung mbak. Wong kadang Jum'at-jum'at ya malah repot gak bisa nabung, longgar e minggu. Malah sabtu minggu iku BMT rame-ramene mbak, bu guru nabung e yo minggu.

A: Yang membuat saudara percaya dengan BMT Masalah Sidogiri?

B: Saya percaya kalau santri itu amanah. Soalnya rata-rata kami ini juga santri, pernah ngaji berarti kan ya santri. Terus kami ekonominya menengah kebawah, jadi cocok nabung di BMT, nabung 2000 aja boleh kok.

Informan Ibu Jumaroh (Nasabah BMT Maslahah Sidogiri Gondangwetan

Pasuruan)

Selasa, 16 Juni 2020

A: Sudah berapa lama menjadi nasabah BMT Maslahah Sidogiri?

B: Sekitar dua tahun mbak, 2018 pertengahan kayak gini.

A: Bagaimana BMT Maslahah Sidogiri menurut kaca mata Anda?

B: Pelayanannya baik, nabung berapa aja boleh, uang receh aja boleh. Kan pedagang kayak saya ini gak mesti kan mbak dapet uang berapa, tapi saya setiap hari mesti nabung, sak wonten e arto.

A: Bagaimana tanggapan Anda mengenai seragam sarung dan peci, tidak merekrut karyawan wanita, dan hari libur yang jatuh pada hari Jumat?

B: Tiang mriki pun biasa sarungan mbak, tapi kulo ngertos nek bank-bank lintune nggeh mboten wonten sing sarungan ngeten niki. Kulo malah seneng lek sing narik tiang jaler, mboten kakean omong mbak lek tiang jaler, sabar-sabar nggih an. Lek libur e Jum'at nggeh kan mergi jumatan mbak, tapi mboten nopo-nopo kulo mbendinten nggeh nabung.

A: Yang membuat saudara percaya dengan BMT Maslahah Sidogiri?

B: Saya pokok sing penting saget nabung. Terus teng BMT kan kulo mboten usah teng kantor, bapak-bapak e sing mriki. Dagangan kan mboteng saget ditinggal mbak. Dadi enak pun kulo kanyun nyiapi artone, mangke jam 9 bapak e mriki mundut artone.



Reduksi Data dan Triangulasi Sumber

No	Tema	Keterangan
1.	Model Budaya Organisasi Schein (Artefak)	<p>Walaupun tidak ada peraturan baku tapi sebetulnya sudah otomatis seperti itu tapi memang mulai dari awal sampai sekarang tidak ada yang namanya merekrut karyawan perempuan.</p> <p>Yang banyak pake sarung itu di Pasuruan, untuk di daeran yang lain pake celana. Tapi tidak lepas songkok, memang songkok ini menjadi khasnya sidogiri, termasuk menjaga, jadi khas santrinya tidak hilang.</p> <p>Kemudian di BMT juga tidak lupa dengan istighotsah, kegiatan-kegiatan di pesantren itu uterus. (Informan 1)</p> <p>Dan sebetulnya tidak ada tekanan harus bersarung gitu endak yang penting berpeci. Karena mungkin di tempat lain itu bercelana ya sama, misalnya di luar pasuruan itu mereka rata-rata bercelana tapi tetap diharuskan berpeci gitu lo.</p> <p>Karena kita liburanya jumat yang membuka pada saat mereka libur, ya itu keuntungannya. (Informan 2)</p> <p>Budaya kekeluargaan yang erat tidak seperti layaknya bos dan bawahan akan tetapi lebih mengedepankan hubungan yang tak ubahnya keluarga sendiri.</p> <p>Sistem Pembiayaan yang dijalankan tanpa ada denda dari keterlambatan Angsuran Seragamnya Pakek Sarung, Peci dan liburanya Hari Jumat. (Informan 3)</p> <p>Jadi pakaian yang digunakan memang identik haliahnya seorang santri, oleh karena itu termasuk</p>

		<p>muruah yang tidak baik bagi santri yang mengabaikannya.</p> <p>BMT mempunyai komitmen semua karyawan yang di rekrut BMT harus berasal dari alumni pesantren sidogiri. Itu persyaratan yang tidak bisa di tawar lagi. (Informan 4)</p> <p>Udah terbiasa setiap hari pake sarung, peci, jadi kalau disuruh pake-pake celana, sabukan, gak nyaman mbak. Jadi dari awal ada BMT ya memang gak ada perempuannya, laki-laki semua, sudah mutlak itu. (Informan 5)</p>
2.	Model Budaya Organisasi Schein (Nilai-nilai)	<p>Alasan pake sarung mungkin karena terbiasa pake sarung. Untuk alasan secara baku peraturan menggunakan sarung itu cuman gini, kalo semisal dipukul rata pake sarung pasti teman teman yang di kota itu pasti mengeluhkan. Tapi kalau di pasuruan pake sarung itu agar masyarakat mudah mengenal dan mengingat, pesantren. Sarung ini melambangkan kesantrian, dan songkok itu menjadi wajib.</p> <p>Ee mamang gini, seragam sarung dan celana ituu juga tidaak istilahnya tidak baku. Cuman kalo diwilayah kota yang masyarakatnya tidak begitu mengenal dengan pondok pesantren sidogiri ituuu kekhawatirannya teman-teman itu dianggap orang minta-minta. Atau salah satu alasan teman-teman itu untuk bias bersaing dengan yang lain. Yang banyak pake sarung itu di Pasuruan, untuk di daerah yang lain pake celana. Tapi tidak lepas songkok, memang songkok ini menjadi khasnya sidogiri, termasuk menjaga, jadi khas santrinya tidak hilang.</p> <p>Yaa sebenarnya memang untuk bahasa peraturan bakunya sepertinya endak. Tapi, walaupun tidak ada peraturan baku tapi sebetulnya sudah otomatis seperti itu tapi memang mulai dari awal sampai sekarang tidak ada yang namanya merekrut karyawan perempuan. Alasannya, eee satu mungkin karena</p>

	<p>memang budaya yang ada di pesantren itu memang diterapkan kee yaa saya kira kekhawatiran yang akan terjadi. Yaa artinya kalau ada karyawan perempuan itu sepertinya teman-teman tanggung nggeh. Yaa selain dari tanggung ya memang budaya pesantren diterapkan, pondok pesantren sidogiri itu kan memang tidak ada pendidikan ee di waktu sekolah itu berkumpul laki-laki dengan perempuan, laki-laki dengan kelompok lagi perempuan sendiri.</p> <p>Tapi memang yang diutamakan adalah semua laki-laki. Kalau dilihat dari, mungkin beliau-beliau punya pesen tentang hadist atau qur'an yang memang lebih pas untuk bekerja kan kaum laki-laki, dan kontrolnya mungkin lebih enak.</p> <p>Karena menurut saya memang ee beliau-beliau kalau cerita memang hari Jum'at yaa melihat kalau di sayari'ah nggeh itu kan memang hari jum'at <i>Sayyidul Ayyam</i>, nggeh istilahnya gustinya hari. Itu waktunya saya kira memang terlalu mepet nggeh untuk melaksanakan sholat jum'at, sperti itu. Jadi, memang semaksimal mungkin, sebisa mungkin di BMT itu disesuaikan dengan syari'ah.</p> <p>(Informan 1)</p> <p>Ini budaya yang tercipta dari awal memang kita berangkat dari santri dan mencoba lah, santri itu kan identiknya santri itu maaf ya tidak berlebihan dipandang oleh orang itu sudah di dasari pendidikan dengan kejujuran, karena difat shidiq amanah itu sudah diajarkan dari pesantren, nah itu yang melatarbelakangi. Dan tentunya dengan berpakaian seperti santri yang dibudayakan oleh santri, karakter yang dibangun di pesantren itu senantiasa terjaga seiring dengan terjaganya cara berpakaian gitu ya.</p> <p>Kan ndak mungkin kan wes potongane orang kopyahan kaji, bersarung gitu kok masih mau macrm-macem dalam artian menyimpang kan nggak pantes.</p>
--	--

	<p>Jadi diharapkan dari pakaian itu bisa menjadi karakter atau bisa membentuk karakter.</p> <p>Dan sebetulnya tidak ada tekanan harus bersarung gitu endak yang penting berpeci. Karena mungkin di tempat lain itu bercelana ya sama, misalnya di luar pasuruan itu mereka rata-rata bercelana tapi tetap diharuskan berpeci gitu lo. Kan kadang-kadang ndak etis kan, ketika memang di daerahnya itu tidak terbiasa orang pagi-pagi menggunakan sarung kok tetep bersarung aja kan lucu itu namanya. Dan akhirnya sebagian daerah itu tetap bercelana tapi tetap diharuskan berpeci, ya dipanggil pak modin sekalian ndakpapa.</p> <p>Tapi untuk daerah-daerah yang masih memungkinkan dan tidak dianggap ee apa namanya yaa ndak pantes missal kayak di daerah tempatnya sampean dulu magang di Ranggeh ya, aa itu kan biasa orang-orang atau masyarakat itu banyak yang bersarung di siang hari. Ya tetap kita mengikuti budaya yang terbentuk itu berangkat dari budaya santri.</p> <p>Di dalam pondok pesantren sendiri itu kan dulu sangat dijaga, hubungan antara laki-laki dan perempuan itu sangat dijaga. Jadi sampai mohon maaf kalau sampai ketahuan ada santri, saya yang pernah tahu sendiri itu hanya karena apa menggoda anak perempuan pada saat dia itu disuruh kerja di belakang, itu udah ketahuan udah langsung diusir itu. Apalgi surat suratan ketemuan, di usir itu. Artinya atau lindungi ee apa namanya ajaran agama itu tetep dibudayakan terus, dan itukan tidak bias kan, ketika memang di pondok sudah diatur seketat demikian rupa, setelah pulang di tempat kerja ternyata kumpul laki perempuan.</p> <p>Kemudian yang dijaga bagaimanapun juga BMT tetap kata saya tadi itu, tumbuh dari pesantren, kalau kemudian dia itu keluar dari aturan-aturan yang telah diterapkan oleh pondok pesantren maka kan bias jadi</p>
--	--

	<p>menjadi sorotan. Jadi akhirnya lebih memilih yang tidak ada fitnah ya tetap laki-laki aja.</p> <p>Sehingga kemudian lebih memilih disiplin yang sudah ditetapkan di pondok pesantren itu tetap terus dibawa menjadi budaya sampai di tempat kerja. Ya kecuali memang sudah tidak ada kaitannya dengan pondok pesantren. Tapi karena BMT sangat dekat misalnya ada BMT yaa yang afiliasinya bagaimanapun ke pondok pesantren, ada toko basmalah atau kopontrennya ya yang juga afiliasi ke pondok, maka semuanya juga bersumber dari pendidikan yang sama, budaya yang sama tentunya tetap menjunjung tinggi budaya yang ditekankan di pondok pesantren. Bukan diskriminasi lo, hati-hati yaa.</p> <p>Keleluasaan orang ketika hari Jum'at ini kan sudah difokuskan memang hari untuk beribadah ya. Jadi bagaimana kita bersiap-siap. Artinya begitu kita libur itu bukan untuk main-main gitu lo. Kalau di yang lain itu misalnya libur hari apa, hari Minggu ya atau hari Ahad. Ketika hari Ahad itu kan kesannya sudah libur-libur nasional, dan libur nasional kan kesannya sudah diisi oleh apa gitu lo ya. Acara libur keluarga lah, acara hiburan lah kan gitu itu ya. Jadi suasana kita itu ya emang libur itu ya libur untuk begitu kan gak sempet main. Tapi ya namanya hiburannya selalu bisa aja kan , bisa tidak harus waktu-waktu itu ya, tidak harus hari Jum'at.</p> <p>Tidak berarti dikesankan bahwa santri itu tidak ee tidak memperhatikan kebahagiaan keluarga gitu lo. Tetap kebahagiaan keluarga itu kan bisa diciptakan.</p> <p>Dan juga menjadi ciri khas itu, disamping membudayakan kebiasaan yang sudah dari pondok dan itu juga menjadi ciri khas, ada orang yang justru seneng. Senengnya apa, enak di BMT itu, iya, ketika yang lain libur kita malah bukak gitu lo. Sekaligus kita bisa ngelayani orang-orang yang memang waktunya tidak bisa kalau tidak hari Minggu. Ya artinya kalau</p>
--	---

	<p>hari Minggu mereka misalnya melakukan pembiayaan atau realisasi itu atau mereka punya kepentingan apapun ke BMT yang karena mereka bisanya hari Minggu, akhirnya tercover oleh libur kita yang hari Jum'at itu. Karena kita liburnya Jum'at yang membuka pada saat mereka libur, ya itu keuntungannya. (Informan 2)</p> <p>Sistem Pembiayaan yang dijalankan tanpa ada denda dari keterlambatan Angsuran, Seragamnya pake sarung, peci dan liburnya hari Jumat. (merupakan ciri khas BMT Masalah Sidogiri) (Informan 3)</p> <p>sebenarnya ya biar beda dengan lembaga keuangan yang lain dan semua karyawannya memang berasal dari santri. karena sesuai dengan background awal BMT, yaitu syari'ah. Jadi dalam syari'ah seorang wanita tidak bisa kumpul dengan laki-laki dan BMT mempunyai komitmen semua karyawan yang di rekrut BMT harus berasal dari alumni pesantren sidogiri. Itu kan memang karena sudah sesuai dengan ajaran agama kita bahwa kita dianjurkan untuk tidak bekerja di hari Jum'at. Itupun dalam Al-qur'an dan Hadist juga udah ada. (Informan 4)</p> <p>Ya dari itu tadi, kita ini kan alumni pesantren. Udah terbiasa setiap hari pake sarung, peci, jadi kalau disuruh pake-pake celana, sabukan, gak nyaman mbak. Yaa juga biar kelihatan santrinya hehe. Jadi ya pasti alasan-alasan milih peraturan-peraturan itu ya dari segi syari'ah. Laa itu kembali lagi juga sama ajaran Islam dan Kanjeng Nabi. Muslim itu kan dianjurkan untuk tidak</p>
--	---

		<p>menjalankan aktifitas di hari Jum'at. Supaya, biar siap-siap untuk ibadah.</p> <p>(Informan 5)</p>
3.	<p>Model Budaya Organisasi Schein (Asumsi Dasar)</p>	<p>Alasan pake sarung mungkin karena terbiasa pake sarung. Untuk alasan secara baku peraturan menggunakan sarung itu cuman gini, kalo semisal dipukul rata pake sarung pasti teman teman yang di kota itu pasti mengeluhkan. Tapi kalau di pasuruan pake sarung itu agar masyarkat mudah mengenal dan mengingat, pesantren. Sarung ini melambangkan kesantrian, dan songkok itu menjadi wajib.</p> <p>Ee mamang gini, seragam sarung dan celana ituu juga tidaak istilahnya tidak baku. Cuman kalo diwilayah kota yang masyarakatnya tidak begitu mengenal dengan pondok pesantren sidogiri ituuu kekhawatirannya teman-teman itu dianggap orang minta-minta. Atau salah satu alasan teman-teman itu untuk bias bersaing dengan yang lain. Yang banyak pake sarung itu di Pasuruan, untuk di daerah yang lain pake celana. Tapi tidak lepas songkok, memang songkok ini menjadi khasnya sidogiri, termasuk menjaga, jadi khas santrinya tidak hilang.</p> <p>Yaa sebenarnya memang untuk bahasa peraturan bakunya sepertinya endak. Tapi, walaupun tidak ada peraturan baku tapi sebetulnya sudah otomatis seperti itu tapi memang mulai dari awal sampai sekarang tidak ada yag namanya merekrut karyawan perempuan. Alasannya, eee satu mungkin karena memang budaya yang ada di pesantren itu memang diterapkan kee yaa saya kira kekhawatiran yang akan terjadi. Yaa artinya kalau ada karyawan perempuan itu sepertinya teman-teman canggung nggeh. Yaa selain dari canggung ya memang budaya pesantren diterapkan, pondok pesantren sidogiri itu kan memang tidak ada pendidikan ee di waktu sekolah itu berkumpul laki-laki dengan perempuan, laki-laki dengan kelompok lagi perempuan sendiri.</p>

	<p>Tapi memang yang diutamakan adalah semua laki-laki. Kalau dilihat dari, mungkin beliau-beliau punya pesen tentang hadist atau qur'an yang memang lebih pas untuk bekerja kan kaum laki-laki, dan kontrolnya mungkin lebih enak.</p> <p>Karena menurut saya memang ee beliau-beliau kalau cerita memang hari Jum'at yaa melihat kalau di sayari'ah nggeh itu kan memang hari jum'at <i>Sayyidul Ayyam</i>, nggeh istilahnya gustinya hari. Itu waktunya saya kira memang terlalu mepet nggeh untuk melaksanakan sholat jum'at, sperti itu. Jadi, memang semaksimal mungkin, sebisa mungkin di BMT itu disesuaikan dengan syari'ah.</p> <p>(Informan 1)</p> <p>Ini budaya yang tercipta dari awal memang kita berangkat dari santri dan mencoba lah, santri itu kan identiknya santri itu maaf ya tidak berlebihan dipandang oleh orang itu sudah di dasari pendidikan dengan kejujuran, karena difat shidiq amanah itu sudah diajarkan dari pesantren, nah itu yang melatarbelakangi. Dan tentunya dengan berpakaian seperti santri yang dibudayakan oleh santri, karakter yang dibangun di pesantren itu senantiasa terjaga seiring dengan terjaganya cara berpakaian gitu ya.</p> <p>Kan ndak mungkin kan wes potongane orang kopyahan kaji, bersarung gitu kok masih mau macrm-macem dalam artian menyimpang kan nggak pantes. Jadi diharapkan dari pakaian itu bisa menjadi karakter atau bisa membentuk karakter.</p> <p>Dan sebetulnya tidak ada tekanan harus bersarung gitu endak yang penting berpeci. Karena mungkin di tempat lain itu bercelana ya sama, misalnya di luar pasuruan itu mereka rata-rata bercelana tapi tetap diharuskan berpeci gitu lo. Kan kadang-kadang ndak etis kan, ketika memang di daerahnya itu tidak terbiasa orang pagi-pagi menggunakan sarung kok tetep</p>
--	--

	<p>bersarung aja kan lucu itu namanya. Dan akhirnya sebagian daerah itu tetap bercelana tapi tetap diharuskan berpeci, ya dipanggil pak modin sekalian ndakpapa.</p> <p>Tapi untuk daerah-daerah yang masih memungkinkan dan tidak dianggap ee apa namanya yaa ndak pantes missal kayak di daerah tempatnya sampean dulu magang di Ranggeh ya, aa itu kan biasa orang-orang atau masyarakat itu banyak yang bersarung di siang hari. Ya tetap kita mengikuti budaya yang terbentuk itu berangkat dari budaya santri.</p> <p>Di dalam pondok pesantren sendiri itu kan dulu sangat dijaga, hubungan antara laki-laki dan perempuan itu sangat dijaga. Jadi sampai mohon maaf kalau sampai ketahuan ada santri, saya yang pernah tahu sendiri itu hanya karena apa menggoda anak perempuan pada saat dia itu disuruh kerja di belakang, itu udah ketahuan udah langsung diusir itu. Apalgi surat suratan ketemuan, di usir itu. Artinya atau lindungi ee apa namanya ajaran agama itu tetep dibudayakan terus, dan itukan tidak bias kan, ketika memang di pondok sudah diatur seketat demikian rupa, setelah pulang di tempat kerja ternyata kumpul laki perempuan.</p> <p>Kemudian yang dijaga bagaimanapun juga BMT tetap kata saya tadi itu, tumbuh dari pesantren, kalau kemudian dia itu keluar dari aturan-aturan yang telah diterapkan oleh pondok pesantren maka kan bias jadi menjadi sorotan. Jadi akhirnya lebih memilih yang tidak ada fitnah ya tetap laki-laki aja.</p> <p>Sehingga kemudian lebih memilih disiplin yang sudah ditetapkan di pondok pesantren itu tetap terus dibawa menjadi budaya sampai di tempat kerja. Ya kecuali memang sudah tidak ada kaitannya dengan pondok pesantren. Tapi karena BMT sangat dekat misalnya ada BMT yaa yang afiliasinya bagaimanapun ke pondok pesantren, ada toko basmalah atau</p>
--	---

		<p>kopontrennya ya yang juga afiliasi ke pondok, maka semuanya juga bersumber dari pendidikan yang sama, budaya yang sama tentunya tetap menjunjung tinggi budaya yang ditekankan di pondok pesantren. Bukan diskriminasi lo, hati-hati yaa.</p> <p>Keleluasaan orang ketika hari Jum'at ini kan sudah difokuskan memang hari untuk beribadah ya. Jadi bagaimana kita bersiap-siap. Artinya begitu kita libur itu bukan untuk main-main gitu lo. Kalau di yang lain itu misalnya libur hari apa, hari Minggu ya atau hari Ahad. Ketika hari Ahad itu kan kesannya sudah libur-libur nasional, dan libur nasional kan kesannya sudah diisi oleh apa gitu lo ya. Acara libur keluarga lah, acara hiburan lah kan gitu itu ya. Jadi suasana kita itu ya emang libur itu ya libur untuk begitu kan gak sempet main. Tapi ya namanya hiburannya selalu bisa aja kan , bisa tidak harus waktu-waktu itu ya, tidak harus hari Jum'at.</p> <p>Tidak berarti dikesankan bahwa santri itu tidak ee tidak memperhatikan kebahagiaan keluarga gitu lo. Tetap kebahagiaan keluarga itu kan bisa diciptakan.</p> <p>Dan juga menjadi ciri khas itu, disamping membudayakan kebiasaan yang sudah dari pondok dan itu juga menjadi ciri khas, ada orang yang justru seneng. Senengnya apa, enak di BMT itu, iya, ketika yang lain libur kita malah bukak gitu lo. Sekaligus kita bisa melayani orang-orang yang memang waktunya tidak bisa kalau tidak hari Minggu. Ya artinya kalau hari Minggu mereka misalnya melakukan pembiayaan atau realisasi itu atau mereka punya kepentingan apapun ke BMT yang karena mereka bisanya hari Minggu, akhirnya tercover oleh libur kita yang hari Jum'at itu. Karena kita liburnya Jum'at yang membuka pada saat mereka libur, ya itu keuntungannya.</p> <p>(Informan 2)</p>
--	--	---

		<p>Sistem Pembiayaan yang dijalankan tanpa ada denda dari keterlambatan Angsuran, Seragamnya pakek sarung, peci dan liburnya hari Jumat. (merupakan ciri khas BMT Maslahah Sidogiri)</p> <p>(Informan 3)</p>
4	<i>Sharia Enterprise Theory (SET)</i>	<p>BMT itu budayanya tetep budaya yang ada di pesantren itu mendahulukan akhlaqul karimah. Yang jelas di BMT ini yang selalu ditekankan oleh pengurus jangan lupa akhlaqul karimah, sopan santunnya kepada nasabah seperti apa, disesuaikan dengan SOP yang ada.</p> <p>Karena kita menganggap bahwa manusia ini tidak bisa mengandalkan kemampuan, karena untuk merekrut karyawan aja itu yang menjadi modal utama ialah kejujuran.</p> <p>Karena menurut saya memang ee beliau-beliau kalau cerita memang hari jum,at yaa melihat kalau di sayari'ah nggeh itu kan memang hari jum'at sayyidul ayyam nggeh istilahnya gustinya hari itu waktunya saya kira memang terlalu mepet nggeh untuk melaksanakan sholat jum'at sperti itu. Jadi, memang semaksimal mungkin, sebisa mungkin di BMT itu disesuaikan dengan syari'ah.</p> <p>(Informan 1)</p> <p>Dan tentunya dengan berpakaian seperti santri yang dibudayakan oleh santri, karakter yang dibangun di pesantren itu senantiasa terjaga seiring dengan terjaganya cara berpakaian gitu ya. Kan ndak mungkin kan wes potongane orang kopyahan kaji, bersarung gitu kok masih mau macrm-macem dalam artian menyimpang kan nggak pantes.</p> <p>Keleluasaan orang ketika hari jumat ini kan sudah difokuskan memang hari untuk beribadah ya.</p> <p>(Informan 2)</p> <p>Budayanya ya budaya santri itu mbak, budaya yang</p>

		<p>dulu dari pesantren. Berakhlaqul karimah yang baik dan ilmu pengetahuan ekonomi yang diadopsi dari kitab-kitab salaf.</p> <p>Jadi pakaian yang digunakan memang identik haliahnya seorang santri, oleh karena itu termasuk muruah yang tidak baik bagi santri yang mengabaikannya.</p> <p>Jadi dalam syari'ah seorang wanita tidak bisa kumpul dengan laki-laki.</p> <p>Itu kan memang karena sudah sesuai dengan ajaran agama kita bahwa kita dianjurkan untuk tidak bekerja di hari Jum'at. Itupun dalam Al-qur'an dan Hadist juga udah ada.</p> <p>(Informan 4)</p> <p>Ya ngaji, ya jama'ah, yo pake sarung peci itu wajib.</p> <p>Jadi ya pasti alasan-alasan milih peraturan-peraturan itu ya dari segi syari'ah. Pertama, laki-laki dan perempuan itu ndak boleh kumpul di satu ruangan. Terus kedua ya yang wajib cari nafkah kan siapa? Laki-laki kan? Perempuan ya biar dirumah aja gitu, menghindari fitnah juga.</p> <p>Muslim itu kan dianjurkan untuk tidak menjalankan aktifitas di hari Jum'at. Supaya, biar siap-siap untuk ibadah.</p> <p>(Informan 5)</p>
5.	Identitas Perusahaan	<p>Jadi karyawan BMT ini bagaimana kira-kira santri itu tidak hanya seperti itu-itu aja. Sehingga santri itu juga bekerja seperti orang-orang yang di luar. Tapi memang yang diutamakan adalah semua laki-laki.</p> <p>Mneming dengan sendirinya kan teman-teman kalau menggunakan sarung identic dengan BMT. Yang banyak pake sarung itu di Pasuruan, untuk di daeran yang lain pake celana. Tapi tidak lepas songkok, memang songkok ini menjadi khasnya sidogiri, termasuk menjaga, jadi khas santrinya tidak hilang.</p> <p>Jadi, memang semaksimal mungkin, sebisa mungkin</p>

	<p>di BMT itu disesuaikan dengan syari'ah. (Informan 1)</p> <p>Dan sebetulnya tidak ada tekanan harus bersarung gitu endak yang penting berpeci. Karena mungkin di tempat lain itu bercelana ya sama, misalnya di luar pasuruan itu mereka rata-rata bercelana tapi tetap diharuskan berpeci gitu lo.</p> <p>Jadi karena factor dipilihnya apa, biar bekerja itu tidak apa namanya, tidak rebutan waktunya dengan persiapan sholat jumat. mereka liburanya minggu, akhirnya kepentingan mereka tercover oleh kita Dan juga menjadi ciri khas itu, disamping membudayakan kebiasaan yang sudah dari pondok dan itu juga menjadi ciri khas, ada orang yang justru seneng.. Karena kita liburanya jumat yang membuka pada saat mereka libur, ya itu keuntungannya. (Informan 2)</p> <p>Sistem Pembiayaan yang dijalankan tanpa ada denda dari keterlambatan Angsuran Seragamnya Pakek Sarung, Peci dan liburanya Hari Jumat. (Informan 3)</p> <p>Budayanya ya budaya santri itu mbak, budaya yang dulu dari pesantren.</p> <p>Caranya ya dengan memperbaiki kualitas ya, terutama dari segi syari'at ajaran kita dan akhlaqul karimah seorang santri. Jadi seorang santri harus bisa menyajikan lembaga keuangan yang memang benar-benar syari'ah bukan hanya syari'ah dalam backgrond aja. (Informan 4)</p> <p>kalau ditanya budaya, ya budaya kita itu sama kayak yang ada di pesantren sidogiri ya.</p> <p>La memperbaiki pelayanan itu ya dengan tetap sesuai</p>
--	--

		<p>koridor Islam. Santrine ojo sampe ilang. (Informan 5)</p> <p>Karyawannya baik-baik, sopan. Tapi kadang ada yang nggak rapi. Tapi disini itu enak, nggak kayak di bank. Kadang-kadang ada yang kesini Cuma pake kaos dalem itu ya ditrima, kalo di bank masak boleh, bebas mbak disini.</p> <p>Saya percaya kalau santri itu amanah.</p> <p>Terus kami ekonominya menengah kebawah, jadi cocok nabung di BMT, nabung 2000 aja boleh kok. (Informan 6)</p> <p>Pelayanannya baik, nabung berapa aja boleh, uang receh aja boleh.</p> <p>Terus teng BMT kan kulo mboten usah teng kantor, bapak-bapak e sing mriki. (Informan 7)</p>
--	--	---

Lampiran 3

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nuzula Alfi Nur Baity
 NIM/Jurusan : 14540037/ Perbankan Syariah
 Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si.
 Judul Skripsi : Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Identitas Perusahaan (Studi Kasus BMT Masalah Sidogiri Pasuruan)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	12 November 2019	Pengajuan <i>Outline</i>	1.
2.	02 Desember 2019	Revisi Judul	2.
3.	06 Desember 2019	Konsultasi BAB I	3.
4.	16 Desember 2019	Revisi BAB I	4.
5.	19 Desember 2019	BAB II dan III	5.
6.	06 Januari 2020	Revisi BAB II dan III	6.
7.	17 Januari 2020	Acc Seminar Proposal	7.
8.	04 April 2020	BAB IV dan V	8.
9.	27 April 2020	Acc Seminar Hasil	9.
10.	08 Mei 2020	Seminar Hasil	10.
11.	25 Mei 2020	Acc Ujian Akhir	11.
12.	12 Juni 2020	Ujian Akhir	12.
13	24 Juni 2020	Revisi dan Acc Skripsi	13.

Malang, 24 Juni 2020

Mengetahui:

Ketua Prodi Perbankan Syariah

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

BIODATA PENELITI

Data Pribadi

Nama : Nuzula Alfi Nur Baity
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Kediri, 23 September 1998
Kewarganegaraan : Indonesia
Status Perkawinan : Belum Menikah
Tinggi, berat badan : 156 cm, 53 kg
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Dusun Gejeng, RT/RW 001/001 Desa Sumberejo Kec. Grogol Kab. Kediri
Nomor HP : 082228017895
Email : nuzulaalfinurbaity@gmail.com



Pendidikan Formal

2003-2005 : RA Kusuma Mulia Sumberejo
2005-2011 : MI Miftahul Huda Sumberejo
2011-2013 : SMP Negeri 1 Grogol
2013-2016 : MAN 2 Kota Kediri
2016-2020 : Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- ✓ Bendahara Palang Merah Remaja (PMR) SMPN 1 Grogol (2012-2013)
- ✓ Anggota paduan suara SMPN 1 Grogol (2011-2014)
- ✓ Anggota paduan suara MAN 2 Kota Kediri (2014-2016)
- ✓ Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Perbankan Syari'ah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Lampiran 5



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini :

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

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Nuzula Alfi Nur Baity
 NIM : 16540037
 Handphone : 082228017895
 Konsentrasi : Entrepreneur
 Email : nuzulaalfinurbaity@gmail.com
 Judul Skripsi : Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Identitas Perusahaan
 (Studi Kasus BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan)

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	17%	5%	11%

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

Malang, 24 Juni 2020
UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA
NIP. 19761210 200912 2 001

Budaya Organisasi Sebagai Sarana Pembentukan Identitas Perusahaan (Studi Kasus BMT Masalah Sidogiri Pasuruan)

ORIGINALITY REPORT

19%	17%	5%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	6%
2	pt.scribd.com Internet Source	1%
3	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	1%
4	e-journal.unair.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
6	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
7	nidanurfaizah.blogspot.com Internet Source	<1%
8	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
9	Submitted to iGroup	