

MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI UNIVERSITAS ISLAM DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PENDIDIKAN DI INDONESIA

Dinar Dewi Kania, Kholil Hasib.

Dosen Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta
Institut Agama Islam Darullughah Wadda'wah Bangil

Dinar.insists@gmail.com

Kholili.hasib@gmail.com

Abstrak

Menggunakan metode studi literatur, penelitian ini mengungkap: (1) pembudayaan organisasi di perguruan tinggi Islam (*Islamic university*) dapat dimulai dari kesiapan para individu-individu yang memiliki sifat kepemimpinan (*leadership*); (2) sifat kepemimpinan dalam Islam mengambil model ideal dari pribadi sempurna nabi Muhammad saw; (3) model ideal yang dimaksud adalah: *ṣiddīq, faṭānah, amānah, dan tablīgh*.

Kata Kunci: *Universitas Islam, budaya organisassi, pendidikan, ṣiddīq, faṭānah, amānah, dan tablīgh.*

A. Pendahuluan

Kemerosotan dunia Islam dalam berbagai aspek kehidupan merupakan akibat dari tidak efektifnya institusi pendidikan dalam melahirkan generasi-generasi bertakwa yang mampu memberikan sumbangan bagi kesejahteraan masyarakat. Pendidikan di dunia Islam secara umum telah kehilangan jati dirinya sebagai sarana pendukung keluarga dalam membentuk generasi *Rabbani*. Sistem Sekuler-liberal, telah mewarnai institusi-institusi pendidikan di dunia Islam dari level pendidikan anak usia dini, sampai level Perguruan Tinggi.

Fungsi Perguruan Tinggi/Universitas yang sejatinya melahirkan para intelektual berakhlak mulia, kini telah berubah menjadi mesin pencetak robot-robot pekerja yang memisahkan moralitas dari ilmunya.

Meski kiblat pendidikan di dunia Islam telah mengadopsi sistem pendidikan *ala* Barat, tetapi produk intelektual yang dihasilkan universitas di dunia Islam sangat jauh jika dibandingkan dengan pihak Barat. Dari segi moralitas dan akhlak, kaum muslim saat ini tidak lebih baik dari mereka, apalagi dari segi pengalaman ilmu. Di Indonesia, para lulusan Perguruan Tinggi tidak bisa menjadi bagian dari solusi, tetapi justru menjadi beban Negara, karena angka pengangguran pada level sarjana semakin meningkat dari tahun menahun. Jika hal ini tidak segera di atasi, maka akan menambah problematika sosial di masyarakat .

Gejala sekularisasi dan liberalisasi universitas sebenarnya tidak bisa dilepaskan dari sejarah Barat. Ide universitas di Eropa pada awalnya dipublikasikan pada tahun 1873 oleh John Hendry Newman, seorang akademisi dan pendeta dari Inggris. Walaupun menurut Irving, pelopor-pelopor bagi kelahiran universitas modern di Eropa sebenarnya ada di dalam Universitas Nizhamiyyah dan Bayt Al Hikmah di Baghdad, dan di Akademi Kordoba, serta Qarawiyah di Fes.¹ Newman mendefinisikan universitas sebagai tempat untuk mengajarkan pengetahuan universal dalam rangka mengamankan teologi saat ini sebagai ilmu dari ilmu-ilmu. Pada intinya, Newman menginginkan seseorang ketika belajar di universitas kelak akan menjadi pribadi setia yang mendalami agama untuk berkontribusi kepada masyarakat. Inilah misi perguruan tinggi di Eropa pada

¹ Thomson Ahmad and Muhammad 'Ata 'Ur Rahim, *Islam Andalusia: Sejarah Kebangkitan dan Keruntuhannya* (Jakarta: Gaya Media), 54.

abad pertengahan.² Tetapi setelah peran gereja mulai hilang dan sekularisme mulai menguasai Eropa, maka misi perguruan tinggi di Eropa pun berubah sesuai dengan pergeseran paradigma masyarakat Eropa terhadap agama. Universitas-universitas di Eropa hanya memiliki tujuan untuk melahirkan para intelektual yang bisa mengisi kebutuhan industri. Misi agama dan melayani masyarakat tenggelam bersama semakin hedonis dan individualisnya masyarakat Eropa.

Gejala ini kemudian menjalar ke dunia Islam, termasuk Indonesia. Dunia Islam kini memiliki universitas-universitas sekuler *ala* Barat. Corak dan bentuk pendidikan Islam di masa lalu di buang jauh-jauh karena dianggap tidak relevan dengan kemajuan zaman. Ilmu agama dipisahkan dari ilmu-ilmu sains. Sehingga munculah tiga jenis universitas yaitu *pertama*, universitas umum dengan program studi sains, ilmu sosial dan ilmu-ilmu terapan lainnya. *Kedua*, universitas Islam tradisional, yang diposisikan sebagai lembaga pendidikan tinggi dengan program studi ilmu ke-Islaman. *Ketiga*, universitas Islam modern, yaitu universitas yang bukan hanya memiliki jurusan ilmu agama, tetapi juga ilmu-ilmu umum. Dari ketiga jenis universitas tersebut, lulusan universitas-universitas sekuler sebagai besar justru menguasai kuota kepemimpinan pada institusi pemerintahan, perusahaan dan organisasi-organisasi besar di Indonesia. Sedangkan universitas Islam, baik yang tradisional maupun modern, seolah kehilangan eksistensinya dan tak mampu bersaing dengan universitas sekuler.

Apakah yang menyebabkan universitas Islam terpuruk dan tak mampu mencetak lulusan berkualitas secara ilmu, akhlak dan amal? Selama ini

² Maurrase, David J, *Beyond the campus, How college and Universities Form Partnerships with Their Communities*, (New York: Routledge, 2001), 13.

kebanyakan orang menjadikan kurikulum pendidikan sebagai kontributor utama dalam menyumbang kegagalan universitas Islam dalam bersaing di tingkat lokal maupun internasional. Dengan merombak kurikulum, diharapkan para lulusan universitas Islam akan menjadi semakin berkualitas. Pendapat tersebut tidak salah, Namun kurikulum, kepemimpinan, dan *output* (lulusan), harus dilihat sebagai satu kesatuan utuh yang terkait satu sama lain dalam kerangka organisasi. Universitas pada dasarnya adalah sebuah organisasi yang harus dikelola secara profesional. Kita harus mengakui, Barat maju karena mereka menguasai keterampilan manajemen organisasi. Sedangkan kinerja organisasi di dunia Islam pada umumnya belum optimal. Kebanyakan universitas Islam tidak dikelola secara efektif sebagaimana universitas di Barat, sehingga sebagian besar lulusannya tidak bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut merupakan problematika sekaligus tantangan yang harus segera dicarikan solusinya agar pendidikan di Indonesia tidak terus terpuruk ke dalam jurang kehancuran.

B. Konsep Budaya Organisasi

Salah satu pendekatan manajemen yang saat ini banyak diterapkan hampir di setiap organisasi modern adalah dengan menggunakan pendekatan budaya. Organisasi dapat diibaratkan makhluk hidup yang melewati berbagai tahapan, memiliki siklus hidup dari *courtship*/penjajakan sampai masa *stable*/stabil. Jika organisasi tidak bisa mengantisipasi perubahan dengan terus memperbaiki diri, maka organisasi akan mengalami *negative entropy* atau penurunan yang akan berakibat pada kehancuran organisasi. Dia juga memiliki budaya dan nilai-nilai di mana seluruh anggota organisasi tersebut harus tunduk dan patuh. Budaya

organisasi akan sangat menentukan efektivitas organisasi melalui penyatuan tujuan, meningkatkan motivasi para anggotanya, memberikan struktur dan kontrol tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang menekan tumbuhnya inovasi.³ Pendekatan budaya organisasi telah banyak membantu organisasi dan perusahaan di Barat untuk mencapai tujuan organisasinya. Budaya organisasi menurut Miller adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu berupa keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkapkan. Nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Sedangkan Michael R. Carell et al. (1997) mendefinisikan budaya organisasi sebagai, *“The underlying values, beliefs and principles that serve as a foundation for an organization’s management system as well as the set of management practice s and behaviors that both exemplify and reinforce those basic principles.”*⁴

Konsep budaya organisasi sendiri telah dikenal di Amerika dan Eropa di tahun 1970. Salah satu tokoh yang memperkenalkan Budaya Organisasi adalah Edgar H. Schein. Beliau adalah profesor di bidang manajemen dari *Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology* dan konsultan Budaya Organisasi pada berbagai perusahaan di Amerika dan Eropa. Salah satu tulisan beliau adalah *Organization Culture and Leadership*. Dalam buku itu dijelaskan prinsip dasar budaya organisasi dan bagaimana seorang pemimpin menciptakan budaya organisasi yang diikuti oleh

³ Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 141.

⁴ Johannes Basuki, *Budaya Organisasi, Konsep dan Terapan* (Jakarta: Yayasan Pembina Manajemen 1997), 32,

personil dan kelompok yang ada dalam perusahaan tersebut guna memajukan organisasi/ perusahaannya.⁵

Konsep budaya organisasi tidak hanya berguna jika diterapkan pada perusahaan, tetapi hampir semua organisasi dapat menerapkan konsep ini, karena setiap organisasi pasti memiliki budaya. Hanya saja, ada budaya yang justru melemahkan organisasi dan bukan justru meningkatkan performa organisasi. Jika budaya organisasi diterapkan pada sekolah /institusi pendidikan, setidaknya ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh institusi tersebut,

1. Budaya mengembangkan produktivitas dan efektivitas sekolah
2. Budaya meningkatkan aktivitas kolektif dan kolaborasi yang akan mengembangkan keterampilan komunikasi dan problem solving
3. Budaya membantu mengembangkan perubahan yang sukses dan peningkatan usaha
4. Budaya membangun komitmen dan mengidentifikasi staf, murid dan administrasi
5. Budaya menjelaskan energi, motivasi dan vitalitas dari staf, murid dan komunitas.
6. Budaya meningkatkan fokus dari budaya dan atensi apa yang paling penting dan berharga.⁶

C. Membangun Budaya Organisasi Islami

Untuk menjawab tantangan dunia pendidikan yang semakin hari semakin berat, universitas-universitas Islam di Indonesia sudah seharusnya

⁵ Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 1.

⁶ Deal, Terrence E, and Kent D. Peterson, *Shaping School Culture , The Heart of Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1999), 7-8.

mengerahkan segenap sumber daya agar menjadi sebuah organisasi profesional yang dikelola dengan efektif bagi kepentingan masyarakat luas. Konsep budaya organisasi dapat menjadi salah satu alternatif bagi universitas Islam untuk mengembangkan organisasinya, karena Islam mengandung ajaran-ajaran universal yang dapat diaplikasikan dalam setiap sendi kehidupan. Lalu budaya organisasi seperti apa yang sesuai bagi sebuah universitas Islam? Menggunakan tingkatan/level budaya organisasi Schein,⁷ budaya organisasi pada universitas Islam setidaknya harus memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1. Level artifak dan kreasi

Artifak mencakup semua fenomena yang bisa dilihat, didengar, dan dirasakan. Pada level ini orang dapat melihat ruang fisik, produk teknologi kelompok, bahan tertulis dan tidak tertulis, produksi seni dan perilaku nyata anggota organisasi, termasuk gaya berpakaian, penampilan emosional, sejarah organisasi, nilai-nilai yang muncul dalam komunikasi seperti ritual, seremonial, dan sebagainya.

Teori budaya organisasi mengkategorikan artifak sebagai level budaya yang paling rendah. Simbol dan ritual fisik memang bukan indikator utama untuk mengukur tingkat pemahaman dan pengalaman organisasi terhadap

⁷ Hatch dalam Moh. Pabundu Tika, (2005: 23) , memodifikasi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein dengan menempatkan simbol disamping artifak, nilai, dan asumsi. Simbol diartikan oleh Hatch sebagai *anything that represents a conscious or unconscious associations with some wider concept or meaning. Thus a symbol consists of both a tangible form and the wider meaning (or meanings) with which it is associated.* Jadi symbol di sini merupakan lambing yang mempunyai arti yang dalam. Di samping Hatch, Weinberg, (1990) juga memodifikasi level organisasi yang dikemukakan Schein dengan menambahkan perspektif di samping artifak, nilai, dan asumsi.

ajaran Islam. Tetapi artifak dan simbol-simbol fisik sangat diperlukan untuk mengidentifikasi apakah organisasi tersebut menjadikan Islam sebagai *worldview* (pandangan hidup). Walaupun akan nada perdebatan seputar ini, mazhab apa yang digunakan dalam menginterpretasi simbol dan ritual yang paling syar'i. Dalam masalah ini, universitas Islam di tanah air bisa mencontoh Universitas Al Azhar Mesir yang mengakomodasi ke empat mazhab fiqh.

Dalam memaknai simbol dan ritual, sikap toleransi dalam hal-hal *furu* perlu dikembangkan sehingga tidak memicu konflik internal. Contoh aritifak dalam budaya universitas yang Islami adalah kewajiban bagi seluruh muslimah untuk mengenakan jilbab. Walaupun kemudian interpretasi terhadap jilbab bisa berbagai macam, maka disitulah peran universitas untuk memberikan batasan-batasan umum pakaian muslimah sesuai Al Qur'an dan Hadith. Begitu juga ritual-ritual atau seremonial, harus mengikuti syariat Islam dan diupayakan untuk menghidupkan kembali khazanah peradaban di masa lalu. Jangan sampai kebudayaan barat yang tidak sesuai dengan syariat Islam dipertontonkan di lingkungan kampus.

Bangunan dan sarana fisik selain berguna sebagai penunjuang kegiatan belajar mengajar di univeristas, tetapi juga merupakan artifak yang berfungsi sebagai identitas organisasi. Dalam lingkungan kampus Islam, bangunan fisik yang perlu diprioritaskan adalah masjid dan perpustakaan. Kegiatan kampus harus terpusat di dua tempat ini, karena masjid pada jaman Rosulullah bukan sekedar tempat untuk melaksanakan shalat, tapi juga merupakan madrasah, balai pertemuan, gedung parlemen untuk

bermusyawarah dan menjalankan roda pemerintahan dan juga berfungsi sebagai tempat tinggal orang-orang muhajirin yang miskin.⁸

Peran perpustakaan dapat kita saksikan pada jaman keemasan Islam di pusat-pusat ilmu pengetahuan, seperti kota Baghdad dan Kordoba. Pada saat itu kecintaan pada ilmu pengetahuan bukan hanya dominasi para alim ulama saja. Kita lihat bagaimana Khalifah Al Hakam II, penguasa Andalusia, memiliki koleksi buku begitu banyak sehingga tak dapat ditaruh di perpustakaan-perpustakaannya. Tidak ada satu buku dapat ditemukan di dalam perpustakaan Al Hakam, apapun kandungan isinya, yang belum dibaca dengan teliti oleh sang khalifah.⁹ Oleh karena itu, sudah sepantasnya jika perpustakaan universitas Islam memiliki koleksi buku terlengkap yang tak kalah dengan perpustakaan di Barat, karena diharapkan akan lahir ilmuwan-ilmuwan Islam yang menjadikan Allah: *Subhanahuwata'ala* sebagai tujuan satu-satunya.

2. Espoused Value (nilai-nilai pendukung)

Level selanjutnya adalah *espoused value* atau nilai-nilai pendukung. Nilai-nilai pendukung adalah solusi yang muncul dari seorang pemimpin dalam organisasi dengan maksud memecahkan masalah-masalah rutin dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai dapat mencerminkan falsafah dan misi organisasi, tujuan, standar dan larangan-larangan.

Sebuah universitas dengan budaya organisasi Islami harus memiliki visi dan misi sarat dengan nuansa transenden/ukhrawi. Misi universitas harus mencerminkan kesungguhan organisasi sebagai pusat pembelajaran

⁸ Al-Muharakfury, Syaikh Shafiiyyur Rahma, *Sirah Nabawiyah*, cetakan 3, (Jakarta: Pustaka Al Kautsar, 1998), 248.

⁹ Thomson Ahmad and Muhammad 'Ata 'Ur Rahim, *Islam Andalusia*, 80.

yang mampu mencetak pemimpin-pemimpin berakidah kokoh dan mampu beramal secara konkrit bagi kemashlahatan umat. Visi dan misi tersebut lalu diterjemahkan dalam tujuan jangka panjang dan jangka pendek, membuat strategi organisasi dan sistem manajemen. Dalam hal ini prosedur, peraturan, kurikulum harus dirancang sesuai dengan pemahaman yang benar terhadap Al Qur'an dan Hadith. Visi dan misi universitas harus disosialisasikan kepada seluruh karyawan, dosen dan mahasiswa, baik secara verbal atau tertulis, kemudian menempel pernyataan visi dan misi di dinding-dinding kelas, perpustakaan dan area publik lainnya di wilayah kampus.

Para pimpinan, karyawan, dosen dan mahasiswa, harus mengetahui pentingnya kedudukan ilmu dalam Islam. Budaya Ilmu harus menjadi bagian dari budaya organisasi karena Islam adalah agama yang menjadikan tradisi keilmuan sebagai corak peradabannya. Tidak ada agama-agama lain yang menjadikan proses mencari ilmu sebagai suatu kewajiban bagi para pemeluknya seperti agama Islam. Selain itu, banyak hadith Rosullah lainnya yang menunjukkan kecintaan Allah *Subhanahuwata'ala* kepada para pencari ilmu. Rosul mengilustrasikan bahwa kelebihan orang yang berilmu atas ahli ibadah seperti kelebihan rembulan pada malam purnama atas seluruh bintang-bintang ¹⁰ Al Qur'an juga menjelaskan kelebihan orang berilmu.¹¹

Nilai penting lainnya adalah integritas. Individu yang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat. Pendekatan terbaik untuk membentuk pribadi berintegritas adalah *murāqabah* (merasa dalam pengawasan Tuhan Yang Maha Kuasa) dan *ṣidq* (kesungguhan).

¹⁰ "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?," (QS Az-Zumar: 9), HR Ibnu Majah dan Ibnu Hibban.

¹¹ HR Ibnu Majah dan Ibnu Hibban.

Murāqabah bisa menjadi benteng internal bagi diri untuk menjaga *values* (nilai) yang baik.¹² Sedangkan pendekatan *ṣidq* adalah kesungguhan dalam berkata, berbuat, niat, keinginan.¹³ Dua pendekatan ini membantuk insan organisasi yang berintegritas bervisi duniawi dan ukhrawi.

Dalam peradaban Islam, universitas memiliki peran sebagai pusat pengkajian ilmu-ilmu naqliyah dan aqliyah dan tetap bertujuan untuk menerapkan nilai-nilai moral (akhlak). Sebab dalam Islam, ilmu itu berdimensi adab dan adab berdimensi ilmu. Akumulasi ilmu dapat menghasilkan peradaban. Ilmu juga berkaitan dengan (*dīn*) sehingga ketika ilmu berkembang dia menjadi *tamaddun* (peradaban). Islam tidak mengenal pemisahan antara ilmu dan agama.¹⁴

3. Basic Underlying Assumption (Asumsi Dasar)

Asumsi dasar adalah kepercayaan, persepsi, perasaan, dan sebagainya, yang menjadi sumber nilai dan tindakan. Dalam asumsi dasar terdapat petunjuk yang harus dipatuhi anggota organisasi menyangkut perilaku nyata, termasuk menjelaskan kepada anggota kelompok bagaimana merasakan, memikirkan segala sesuatu. Organisasi dengan budaya organisasi pada level ini, dapat dikategorikan sebagai organisasi dengan budaya organisasi kuat. Budaya organisasi yang kuat adalah budaya di mana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut

¹² Abu Hamid Muhammad bin Muhammad al-Ghazali, *Ihya' Ulumuddin* jilid 4, (Beirut: Dar al-Fikr, 1991), 422.

¹³ Abu Hamid Muhammad bin Muhammad al-Ghazali, *Ihya' Ulumuddin*, 409.

¹⁴ Hamid Fahmi Zarkasyi, *Peran Sentral Universitas Islam*, Majalah Islamia Volume III No. 3, 2008, 3.

bersama dan meluas oleh anggota organisasi.¹⁵ Sebuah universitas dengan budaya organisasi Islami tentunya tidak hanya dapat diidentifikasi melalui simbol-simbol keislamannya, tetapi keyakinan itu telah menghujam secara mendalam dalam jiwa para pemimpin, dosen, karyawan dan para mahasiwanya. Semangat ke Islaman telah terinternalisasi dan mereka berusaha sungguh-sungguh untuk menjadikan Islam sebagai rujukan utama dalam proses belajar mengajar .

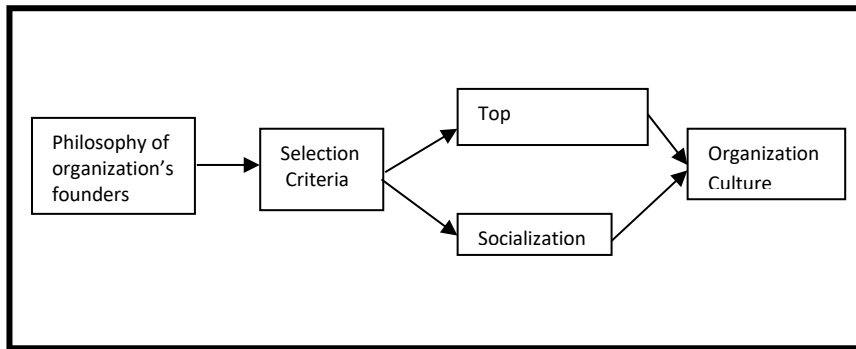
D. Kepemimpinan dan Pembentukan Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi mulai terbentuk pada saat sebuah organisasi didirikan oleh para pendirinya. Pembentukan budaya organisasi memerlukan waktu tahunan, bahkan puluhan dan ratusan tahun. Schein berpendapat, budaya organisasi terbentuk melalui tindakan dan perilaku para pendiri sebagai *strong leaders* dan nilai-nilai dasar (*basic*) dihadirkan (*embedded*) menjadi budaya melalui enam mekanisme primer dan juga enam mekanisme sekunder.¹⁶ Sedangkan Robbins menjelaskan terbentuknya budaya organisasi melalui tahapan berikut:

GAMBAR 1 PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI

¹⁵ Stephen P. Robbins dalam Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 72.

¹⁶ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi, Cetakan Kedua* (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2003), 76.



Sumber : Robbins (1998 : 610)

Budaya organisasi terbentuk pada dasarnya melalui beberapa tahap. Pembentukan budaya organisasi diawali dengan falsafah dasar pemilik organisasi yang merupakan budaya asli organisasi, dan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam memilih kriteria yang tepat. Tahap selanjutnya, adalah falsafah dasar organisasi diturunkan kepada manajemen puncak yang bertugas menciptakan suatu iklim organisasi yang kondusif dan dapat diterima seluruh anggota. Nilai-nilai, peraturan-peraturan, kebiasaan-kebiasaan agar dapat dimengerti dan dilaksanakan tahap berikutnya adalah proses sosialisasi.¹⁷ Proses sosialisasi atau memasyarakatkan ini, tidak sekedar hanya mengumumkan atau mengenalkan, lebih dari itu harus dipelopori oleh pimpinan puncak dan para pimpinan di bawahnya. Oleh karena itu peran kepemimpinan memiliki sangat signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi.

Begitu pula dengan pembentukan budaya organisasi di sebuah universitas Islam. Faktor kepemimpinan menjadi agenda penting yang harus menjadi perhatian agar tujuan dan cita-cita pendidikan Islam dapat

¹⁷ Robbins, Steven P, *Organizational Behavior*, Eight Edition, (New Jersey: Prentice Hall, 1998), 609–610.

tercapai. Dalam budaya organisasi islami diperlukan sebuah model kepemimpinan Islami. Kepemimpinan Islami didefinisikan sebagai usaha menggerakkan manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu, baik yang bersifat duniawi maupun ukhrawi, sesuai nilai dan syariah Islam.¹⁸ Dalam hadith Rasulullah menyatakan bahwa setiap orang adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya.¹⁹ Pemimpin yang Islami adalah pemimpin yang ber-Ittiba' kepada Rasulullah *Salallahu A'laihi Wa sallam*, karena Allah *Subhanahuwata'ala* memerintahkan setiap muslim untuk mengikutinya. (QS. *Alī Imrān* : 31).

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Katakanlah (wahai Muhammad): jika engkau mencintai Allah maka ikutilah aku niscaya Allah akan mencintaimu.

Pemimpin yang Islami harus memiliki perilaku dan karakter Rasulullah *Salallahu A'laihi Wa sallam*, yaitu, *ṣiddīq, faṭānah, amānah* dan *tablīgh*.²⁰ Sebuah universitas Islam, memerlukan pemimpin yang selalu berusaha mengikuti jejak perjalanan Rasulullah *Salallahu A'laihi wa sallam* dalam setiap dimensi kehidupannya, mencintai ilmu pengetahuan, memiliki komitmen kepada kebenaran dan tidak berorientasi kepada materi.

¹⁸ As Suaidan, Thariq Muhammad, and Faishal Umar Basyarahil, *Sukses Menjadi Pemimpin Islami*, terj. Samson Rahman, (Jakarta: Magfirah Pustaka, 2005), 25.

¹⁹ Setiap kalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Seorang penguasa adalah pemimpin bagi rakyatnya dan bertanggung jawab atas mereka. Seorang istri adalah pemimpin di rumah suaminya dan bertanggung jawab atas mereka. Seorang istri adalah pemimpin di rumah suaminya dan dia bertanggung jawab atasnya. Seorang hamba sahaya adalah penjaga harta tuannya dan dia bertanggung jawab atasnya," (H.R. Bukhari).

²⁰ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), 53.

Peran kepemimpinan juga sangat diperlukan untuk mengawal proses menciptakan budaya organisasi Islami. Perilaku pemimpin akan mempengaruhi perilaku individu dan secara bertahap perilaku individu diharapkan dapat merubah perilaku kelompok dan organisasi. Walaupun demikian, menciptakan dan menumbuhkan sebuah organisasi yang kuat pada universitas Islam, memerlukan proses yang panjang dan berkesinambungan. Tetapi jika proses itu tidak dimulai dari sekarang, maka universitas-universitas Islam akan semakin tertinggal jauh dibelakang dan tidak bisa memainkan perannya sebagai katalisator kebangkitan Islam.

E. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, pembudayaan organisasi dalam universitas Islam dibangun berdasarkan filosofi organisasi dan nilai tersendiri, yang bisa jadi berbeda secara mendasarnya dengan dasar berorganisasi dalam ilmu manajemen Barat. Secara rinci kesimpulan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, Pembentukan budaya organisasi dapat dimulai dari persiapan individu yang memiliki karakter kepemimpinan (*leadership*). Dalam hal ini Islam memiliki model kepemimpinan ideal yaitu Rasulullah Saw dengan nilai-nilai dan karakternya yang sempurna. Maka, diperlukan suatu wadah pendidikan kepemimpinan Islam dengan berdasarkan pada empat sifat Rasulullah: *ṣiddīq, faṭānah, amānah* dan *tablīgh*. Persiapan individu dengan pendidikan kepemimpinan berdasarkan empat nilai tersebut ditargetkan secara mendasarnya melahirkan individu yang mampu memimpin dirinya sendiri. Diri manusia memiliki sejumlah perangkat-perangkat yang harus diatur terlebih dahulu. Antara lain; akal, hati, nafsu,

dan anggota badan. Jika individu mampu memimpin dirinya sendiri, dengan mengendalikan perangkat-perangkat tersebut untuk bertugas sesuai dengan amānahnya, maka dia akan mampu memimpin orang lain dalam satu wadah organisasi.

Kedua, Unsur-unsur budaya organisasi, yaitu artifak dan kreasi, espoused value dan Basic Underlying Assumption dikembangkan untuk melahirkan budaya organisasi yang profesional yang dikelola dengan efektif bagi kepentingan masyarakat luas. Unsur pembudayaan ini sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai agama Islam. Menanam nilai Islam ke dalam jiwa dasar manusia. Unsur ini secara praktis akan melahirkan pengamalan individu dalam konteks keorganisasian nilai Islam sekaligus penjagaannya.

F. Daftar Pustaka

- Basuki, Johannes. *Budaya Organisasi, Konsep dan Terapan*. Jakarta: Yayasan Pembina Manajemen, 1997.
- Deal, Terrence E, and Kent D. Peterson. *Shaping School Culture, The Heart of Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1999.
- Al-Ghazali, Abu Hamid Muhammad bin Muhammad. *Ihya' Ulumuddin*. jilid 4. Beirut: Dar al-Fikr, 1991.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Maurrased, David J, *Beyond the campus, How college and Universities Form Partnerships with Their Communities*. New York: Routledge, 2001
- Ndraha, Taliziduhu. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2003.
- Al-Mubarakfury, Syaikh Shafiyur Rahma. *Sirah Nabawiyah*. cetakan ke-3. Jakarta: Pustaka Al Kautsar, 1998. Al-Qur'an dan Terjemahannya, PT Syaamil Cipta Media, 2004.

- Robbins, Steven P, *Organizational Behavior*. Edition 8. New Jersey: Prentice Hall, 1998.
- As Suaidan, Thariq Muhammad. and Faishal Umar Basyarahil. *Sukses Menjadi Pemimpin Islami*. terj. Samson Rahman. Jakarta: Magfirah Pustaka, 2005.
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Thomson, Ahmad and Muhammad 'Ata 'Ur Rahim. *Islam Andalusia: Sejarah Kebangkitan dan Keruntuhannya*. Jakarta: Gaya Media, 2004.
- Zarkasyi, Hamid Fahmi. Peran Sentral Universitas Islam, *Majalah Islamia* Volume III No. 3, 2008.