

BUDAYA ORGANISASI ISLAMI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA

Lukman Hakim

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: lukmansyaroni@gmail.com

Abstrak

Artikel ini mencoba menggambarkan tentang peran budaya perusahaan khususnya terkait teori budaya organisasi. Budaya organisasi terdiri atas nilai-nilai, keyakinan, dan pemahaman yang diyakini bersama oleh para anggotanya. Budaya mencakup pola pikir, perasaan, dan reaksi yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan aktivitas lain para anggota organisasi. Organisasi yang sukses tampaknya memiliki budaya kerja yang kuat sehingga mampu menarik, menjaga dan memberi balasan bagi siapa saja yang memenuhi kewajiban dan mencapai target. Dalam artikel ini, beberapa aspek budaya organisasi dikaji dan dianalisis dengan mempertemukan teori dengan kondisi nyata. Tulisan ini bertujuan untuk menggali fungsi dan eksistensi budaya organisasi. Selain itu dibahas juga tentang bagaimana perkembangan teori organisasi dan dampaknya bagi performa pekerja. Diakhir tulisan disajikan konsep budaya kerja Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits.

Kata Kunci: Budaya, Karakteristik, Kerja

Abstract

ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE TO ENHANCE WORK PERFORMANCE. This paper tried to describe the role of corporate culture in organization especially how develop organization culture theory. Organization culture is the set of important values, beliefs, and understandings that members share in common. Culture provides patterned ways of thinking, feeling, and reacting that guide

decision making and other activities of organization participants. Successful organizations appear to have strong cultures that attract, hold and reward people for performing roles and meeting goals. Some aspects of culture be investigated and analyzed by combined of theoretical background in the real context. The paper explored the function, the existence of organization culture in the organization. The paper also explored how to develop the theory of organization culture and discussing their impact to performance of worker. Finally, in the end of the paper, author explained the cracteristic of Islamic organization culture that be adopted from the Holly Al Qur'an and Sunnah Profet Muhammad Saw.

Keyword: Culture, Characteristic, Organizational

A. Pendahuluan

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Setelah menyadari arti penting manusia, maka suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalian dan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Pengaturan juga berkait pemenuhan kebutuhan manusia (pemberian kompensasi) secara terus menerus dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja.

Dari peningkatan kepuasan kerja pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Namun bila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan pengaturan yang baik maka berpengaruh terhadap kepuasan, sehingga akibat tidak puasan maka mereka cenderung berperilaku negatif action dalam kerja seperti aksi demonstrasi, aksi mogok, dan aksi mangkir kerja dan sebagainya. Salah satu variabel yang berhubungan dengan penentuan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah "budaya organisasi". Variabel ini sukar untuk ditentukan atau

diuraikan tetapi variabel ini ada bahkan variabel ini yang sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan. Variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia juga dapat menjadikan keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan, terutama apabila mereka memiliki keahlian yang mampu mendukung strategi bisnis perusahaan. Penelitian yang dilakukan Hofstede (1991) di 40 negara yang berbeda-beda membuktikan bahwa *organizations are equally bond*. Penelitian yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett (1992) selama sepuluh tahun di 14 perusahaan terbaik Amerika menunjukkan mereka berprestasi karena ditopang budaya korporat yang kuat. Kotter dan Heskett (1992) memilih 207 perusahaan secara random dari keseluruhan industri, menggunakan daftar pertanyaan untuk menghitung indeks kekuatan budaya korporat yang kuat, akan dikaitkan dengan unjuk kerja perusahaan selama 12 tahun periode. Hasilnya adalah budaya korporat yang kuat, akan dikaitkan dengan unjuk kerja perusahaan jangka panjang, tetapi cirinya moderat. Mencapai keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia memerlukan pengelolaan aktivitas-aktivitas organisasi dari perspektif strategik. Menurut Porter (1985) bahwa manajemen sumber daya manusia dapat membantu organisasi mencapai keunggulan bersaing dengan cara memperindah aktivitas organisasi yang berkait budaya perusahaan efektif, meningkatkan sumber diferensiasi produk dan jasa atau keduanya. Sebagai contoh General Electric menduduki peringkat pertama daftar 1.000 perusahaan terbaik di dunia versi *The Business Week*. Dengan nilai pasar tertinggi di dunia, US \$328,11 milyar (lebih dari dua kali APBN Indonesia 2003/2004), GE meninggalkan sainganterdekatnya, Microsoft, US \$284,43 milyar. Total aset yang

dikuasainya mencapai US \$647,84 milyar, dengan penjualan US \$134,18 milyar, maka GE tetap raksasa yang terkuat di dunia.

Budaya organisasi mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang. Hasil penelitian *Harvard Business School* (Kotter dan Heskett, 1992) menunjukkan bahwa budaya perusahaan mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian itu membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau kegagalan perusahaan dalam dekade mendatang. Budaya korporat yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang dan budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai. Namun demikian budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi. M.H. Beyer (1988) dalam disertasinya di *Delaware University* menyebutkan bahwa kepustakaan yang ada saat ini sudah cukup mendukung asumsi bahwa budaya yang kuat mengarah pada kinerja yang lebih tinggi, sehingga yang lebih penting lagi adalah melakukan telaah lebih lanjut lagi. Joseph C. Wilson seorang eksekutif kepala perusahaan Xerox Corp. Memimpin perusahaan tersebut, dimana dia seorang yang agresif dan memiliki jiwa wirausaha, maka perusahaan tersebut mengalami kemajuan yang besar dengan basis mesin fotokopi jenis 914, sebagai salah satu produk yang berhasil di USA. Di bawah kepemimpinannya Xerox mendapatkan lingkungan usaha yang memiliki budaya informal, bersahabat, inovatif, dan berani menanggung resiko (Moeljono, 2005).

Budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan pada jenjang terpadu sebagaimana hasil penelitian Jenny Eoh (2001) yang mengambil lokasi pada PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang. Budaya organisasi yang kuat dalam sebuah organisasi menciptakan tujuan, motivasi, dan kontrol organisasi yang efektif karena merebut perhatian banyak orang untuk berfokus pada kesatuan gerak dan langkah. Perspektif para ahli organisasional juga mengatakan bahwa budaya organisasi

yang kuat menyebabkan kinerja yang kuat, tetapi sebaliknya kinerja yang kuat dapat membantu menciptakan budaya yang kuat (Schein, 1992). Simposium *Cultural Values dan Human Progress, American Academy of Arts and Sciences*, Cambridge, 25-25 April 1999, diselenggarakan oleh *Harvard Academy for International and Area Studies* mengambil kesimpulan bahwa budaya menentukan kemajuan dari setiap masyarakat, negara dan bangsa di seluruh dunia, baik ditinjau dari sisi politik, sosial, maupun ekonomi “tanpa kecuali”. Simposium menjadi salah satu milestone mengingat peristiwa tersebut menghadirkan temuan budaya dari seluruh dunia, melibatkan 25 ilmuwan sosial paling senior, mulai dari Michael E. Potter (pakar kedayasaingan), Seymour Martin Lipsett (ilmuwan politik), sampai dengan Francis Fukuyama (filsuf modern).

Di Indonesia, pada tahun 1998 dibentuk Kantor Menteri Negara Pendayagunaan BUMN. Misi dari pembentukan lembaga ini adalah melakukan transformasi BUMN dari pola yang birokratis ke real korporasi. Proses ini menjadi penting, karena transformasi BUMN menjadi korporasi yang sudah dimulai sejak tahun 1980an, ketika para manajer profesional warga negara Indonesia yang sebelumnya menjadi pemimpin di perusahaan-perusahaan multinasional, masuk ke BUMN dan melakukan transformasi besar-besaran. Restrukturisasi manajemen dan terbentuknya *good corporate governance* sebagai prinsip dasar tata kelola usaha adalah sisi terluar dari keberhasilan transformasi tersebut. Jack Welch pada prinsipnya tidak menuju kepada upaya membangun sebuah manajemen yang unggul, melainkan kepada sisi yang terdalam dari suatu perusahaan, yaitu membangun budaya yang unggul. Welch tidak sekedar membangun keunggulan manajemen dan kepemimpinan yang unggul, melainkan sebuah software yang mampu menjaga keunggulan-keunggulan tersebut. Bahkan, editor majalah Fortune menjuluki GE sebagai perusahaan yang mempunyai “*Culture of Integrity*” (Fortune, September 2002). Pengalaman COCD (*Center for Organizational Culture Development*) di dalam mendampingi sejumlah perusahaan BUMN,

swasta nasional, dan perusahaan multinasional, membuktikan bahwa ternyata perusahaan-perusahaan yang unggul adalah perusahaan-perusahaan yang mempunyai keunggulan manajemen dan kepemimpinan yang unggul dan berhasil mempertahankan keunggulannya tersebut. Faktor “berhasil mempertahankan” ini ternyata merupakan faktor “nilai” tepatnya “nilai budaya”.

B. Pembahasan

1. Konsep Dan Fungsi Budaya Organisasional

Konsep budaya mulai masuk dibidang organisasional pada awal 1980-an, setelah sebelumnya keberadaannya banyak muncul di studi Antropologi atas kelompok atau masyarakat etnis tertentu. Dalam perkembangannya budaya akhirnya memberikan ide-ide kreatif terhadap sebuah aktivitas seseorang bahkan akhirnya lembaga atau sebuah organisasi. Ketika ide-ide kreatif yang di realisasikan dala suatu aktrivitas bisnis di sebuah organisasi maka munculah menjadi sebuah budaya organisasional. Banyak peneliti menyetujui bahwa budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasai dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi (Schein, 1995, Schneider, 1983). Menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Robins, 2003) memberikan definisi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, strukur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan Schein (dalam Kreitner, 2001) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut.

Berbagai definisi tentang budaya perusahaan tersebut menyimpulkan betapa budaya organisasi atau perusahaan sangat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan bisnis. Budaya

mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan/percaya, seni, moral, hukum, adapt istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dimanifestasikan dalam dua bentuk yaitu konkrit dan abstrak. 1) Konkrit, hal ini bisa dilihat dari cara anggota melayani konsumen, cara berpakaian anggotanya. Dan cara berkomunikasi baik antara atasan dan bawahan maupun rekan sekerja. 2) Abstrak, hal ini bisa dilihat secara kasat mata. Bentuk ini merupakan bagian yang paling sukar diubah karena terdapat pada sisi kognitif sistem nilai sebuah budaya perusahaan. Disini budaya perusahaan berbentuk ide atau gagasan anggota organisasi tentang lingkungannya yang relatif stabil dari waktu ke waktu walau anggota berubah.

Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini terbentuk secara jelas bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, kita berharap bahwa masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama. Namun demikian pengakuan bahwa suatu budaya organisasi memiliki properti umum tidak berarti bahwa tidak boleh ada sub budaya didalam budaya bersama. Kebanyakan organisasi besar memiliki suatu budaya dominan dan sejumlah budaya sub budaya dominan. Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memanifestasikan diri, yaitu

mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting karena punya beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi.

Dalam organisasi, budaya organisasi atau perusahaan memiliki berbagai fungsi. Menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Robins, 2003) mengemukakan bahwa budaya mempunyai fungsi antara lain: 1) menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, 2) memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, 3) meningkatkan stabilitas sosial, 4) menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Robins (2003) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi. 1) budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaanantara satu organisasi dengan organisasi yang lain. 2) budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi. 3) budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu. 4) budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan. 5) budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan. Memperhatikan fungsi-fungsi tersebut, kita ambil kesimpulan bahwa budaya organisasional memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai contoh fungsi budaya organisasional yang mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan. Keadaan ini jelas sangat menguntungkan organisasi, dimana dari sudut pandang karyawan, budaya organisasional menjadi bermanfaat karena mengurangi keambiguan. Budaya organisasional menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang bernilai penting. Peran budaya organisasional dalam

mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya makin penting dalam dasawarsa 1990-an. Dengan telah dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkan team-tearn, dikurangnya formalisasi, dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi. Makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasional pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya secara umum yang ada dalam masyarakat. Berdasarkan pengertian Kast (1985) dimana budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku, maka sebenarnya budaya organisasi kalau merupakan bagian dari budaya umum yang berkembang dalam masyarakat dalam lingkup spesifik yang bersifat abstrak. Atas dasar itu, pemahaman terhadap unsur-unsur dan karakteristik budaya organisasi dalam suatu organisasi maka merupakan hal yang sangat penting dalam mempelajari atau mengkajinya. Budaya organisasi di beberapa organisasi bisa merupakan budaya yang kuat maupun budaya yang lemah. Schein mengungkapkan budaya yang lemah adalah budaya yang tidak mampu menjalankan dua fungsi utama, yaitu mampu mendukung organisasi dalam beradaptasi dengan faktor-faktor eksternal dan internal perusahaan. Budaya yang lemah tidak mampu membuat karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan tujuan organisasi dan bekerja bersama-sama untuk mncapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Rue dan Byars (dalam Robbins, 2003) mengungkapkan budaya organisasi yang lemah berarti. 1) anggota organisasi tidak mempunyai nilai atau kepercayaan yang jelas tentang bagaimana meraih sukses dalam bisnis mereka. 2) anggota organisasi tidak mempunyai banyak kepercayaan bagaimana mencapai kesuksesan namun tidak menyetujui hal yang paling penting. 3) Beberapa bagian yang berbeda memiliki kepercayaan yang berbeda pula. 4) Ada yang menjelma menjadi budaya yang merusak dan tidak

membangun pengertian tentang hal yang paling penting. 5) ritual yang dijalankan semakin tidak terorganisasi atau berjalan tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan budaya yang dikehendaki oleh perusahaan adalah budaya yang kuat atau unggul. Organisasi yang mempunyai budaya tertanam kuat dapat dipastikan beranggotakan individu-individu yang bermotivasi tinggi. Menurut Luthans (dalam Robbins, 2003) “ *There seem to be majors factors that determine the strength of organizational culture : Sharedness and Intensity* “. Jadi menurut Luthans ada dua faktor utama yang membentuk budaya yang unggul yaitu yang pertama Sharedness atau tingkat penyebaran yang menunjukkan seberapa besar tingkat karyawan mempunyai nilai-nilai inti yang sama, dan kedua adalah intensity menunjukkan keyakinan karyawan terhadap nilai inti yang sama tersebut. Sedangkan menurut Gibson et.al (1995: 77), budaya organisasi unggul sebuah perusahaan mempunyai lima karakteristik. 1) Mempelajari, yaitu kultur diperlukan dan diwujudkan dalam belajar, observasi dan pengalaman. 2) Saling berbagi, yaitu individu dalam kelompok, keluarga saling berbagi kultur dan pengalaman. 3) Transgenerasi, merupakan kumulatif dan melampaui satu generasi ke generasi berikutnya. 4) Persepsi pengaruh, yaitu membentuk perilaku dan struktur bagaimana seseorang menilai dunia. 5) Adaptasi, yaitu kultur didasarkan pada kapasitas seseorang berubah atau beradaptasi.

Budaya organisasi yang unggul merupakan prediksi terhadap dua asumsi penting. 1) yang berhubungan dengan adaptasi karyawan diluar perusahaan, yaitu bahwa nilai-nilai individu yang ada pada tempat kerja mempunyai efek-efek yang langsung terhadap perilaku karyawan. 2) yang berhubungan dengan adaptasi internal perusahaan, yaitu bahwa perilaku karyawan yang positif didalam perusahaan misalnya meningkatnya produktivitas karyawan, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, akan muncul. Dari penjelasan ini dapat kita simpulkan bahwa keberadaan budaya yang unggul sangat penting bagi organisasi karena budaya semacam itu mampu menciptakan motivasi dan komitmen tinggi dan

meningkatkan kinerja organisasi di kalangan anggotanya. Budaya yang unggul merupakan alat kendali perilaku anggota yang efektif sekaligus efisien. Budaya yang kuat memberikan kepastian bagi anggota berkembang bersama perusahaan.

Budaya organisasi unggul dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan. Dengan mendudukan pengembangan budaya sebagai suatu rekayasa meraih kemajuan, budaya perusahaan telah menjadi andalan daya saing perusahaan. Budaya organisasi unggul bukan lagi dipahami dalam semangat romantisme mengapa suatu perusahaan dapat mencapai sukses, tetapi dipahami secara proaktif untuk melihat masa depan dalam kancah persaingan yang semakin sengit di tengah arus globalisasi dan memudarnya batas-batas wilayah. Dalam konteks budaya perusahaan sebagai alat manajemen ini pula, maka budaya perusahaan unggul dapat dianggap sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam meraih tujuan. Budaya perusahaan telah hadir sebagai bagian dari sinergi yang menghasilkan perkembangan dan kemajuan organisasi.

Budaya organisasi unggul bisa juga dibangun berdasar budaya lokal yang dibentuk berdasarkan unsur-unsur budaya lokal yang merupakan warisan budaya leluhur (turun-temurun) di daerah tertentu. Beberapa unsur yang bisa dibangun menjadi budaya organisasi adalah nilai-nilai positif (kearifan) dari dinamisasi masyarakat lokal, misalnya cerita (dongeng) rakyat, ritual kedaerahan, tradisi kedaerahan, kreativitas (tari, lagu, drama), dan keunikan masyarakat setempat.

Beragam wujud warisan budaya lokal memberi kita kesempatan untuk mempelajari kearifan lokal (*local genius*) dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi di masa lalu. Kearifan lokal adalah sikap, pandangan, dan kemampuan suatu komunitas di dalam mengelola lingkungan rohani dan jasmaninya, yang memberikan kepada komunitas itu daya tahan dan daya tumbuh di dalam wilayah dimana komunitas itu berada. Dengan kata lain kearifan lokal adalah jawaban kreatif terhadap situasi geografis-geopolitis, historis, dan situasional yang bersifat lokal (Saini

KM, 2005). Kearifan lokal adalah pandangan hidup dan ilmu pengetahuan serta berbagai strategi kehidupan yang berwujud aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat lokal dalam menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Menurut John Haba (2008) kearifan lokal merupakan bagian dari konstruksi budaya. Kearifan lokal mengacu pada berbagai kekayaan budaya yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat, dan merupakan elemen penting untuk memperkuat kohesi sosial di antara warga masyarakat. Secara umum, kearifan lokal memiliki ciri dan fungsi berikut ini: (1) sebagai penanda identitas sebuah komunitas; (2) sebagai elemen perekat kohesi sosial; (3) sebagai unsur budaya yang tumbuh dari bawah, eksis dan berkembang dalam masyarakat; bukan unsur budaya yang dipaksakan dari atas; (4) berfungsi memberikan warna kebersamaan bagi sebuah komunitas; (5) dapat mengubah pola pikir dan hubungan timbal balik individu dan kelompok dengan meletakkannya di atas common ground; (6) mampu mendorong terbangunnya kebersamaan, apresiasi dan mekanisme bersama untuk mempertahankan diri dari kemungkinan terjadinya gangguan atau perusakan solidaritas kelompok sebagai komunitas yang utuh dan terintegrasi. Dari paparan di atas dapat dipahami, bahwa kearifan lokal adalah seluruh gagasan, nilai, pengetahuan, aktivitas, dan benda-benda budaya yang spesifik dan dibanggakan yang menjadi identitas dan jati diri suatu komunitas atau kelompok etnis tertentu.

Membangun budaya yang unggul bisa berakar dari falsafah hidup suatu masyarakat, atau agama yang melandasi (filosofis) hidupnya. Seperti budaya etnis "Jawa" yang terkenal ulet dan telaten-nya ketika melakanakan suatu kerja atau budaya "Minang" yang terkenal "kerja keras dan pantang menyerah" dan budaya etnis lainnya di Indonesia yang mempunyai banyak khazanah dan ragam budaya. Dalam Islam, budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang berasal dari Allah dan RasulNya Muhammad Saw yang dianut bersama yang di aplikasikan dalam bekerja dan perilaku berinteraksi dengan orang-orang suatu

perusahaan, struktur organisasi. Maka dalam makalah ini akan di bahas bagaimana karakteristik budaya organisasional dalam Islam.

3. Karakteristik Budaya Organisasi Islami

Di akhir makalah ini juga difokuskan pada budaya organisasi Islam yang dibangun dari nilai-nilai atau pesan Allah Swt. dan RasulNya Muhammad Saw. Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organsasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

Pertama, bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai *khalifah fil ard}i* (pemimpin dibumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan dimuka bumi ini. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah dibumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah).

Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah Swt mengirinkan umat Islam didunia adalah pembawa misi rahmatan lil 'alamiin (rahmat untuk seluruh 'alam). Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al Baqarah ayat 30: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Maka dalam rangka fungsi sebagai khalifah fil ardhi (pemimpin dibumi) dan membawa rahmat untuk seluruh alam salah satu usahanya adalah mengelola bumi ini untuk memenuhi keperluan hidupnya. Demikian juga seorang muslim menyadari bahwa berbagai macam sumber daya merupakan pemberian Allah Swt. Pemberian tersebut merupakan kepercayaan Allah terhadap umatnya, agar mereka dapat memanfaatkan secara efisien dalam rangka memenuhi kesejahteraannya.

Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al-Jāiyah: 13: “Dan dia menundukan untukmu apa yang ada dilangit dan apa yang ada dibumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Seungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”. Dalam ayat Allah yang lain yaitu dalam surat Al-Baqarah: 29: “Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan di berkehendak menuju langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit dan dia mahamengetahui segala sesuatu”

Kedua, Bekerja merupakan “ibadah” Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai khalifah fil ardhi dimuka bumi, dan pembawa *rahmatan lil ‘ālamīn* inilah maka perlulah seorang muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting bagi seorang muslim demi tercukupi keperluan hidupnya. Bekerja merupakan ibadah, sebaga seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia (Sudarsono, 2004).

Islam menganjurkan dan mendorong proses bekerja/produksi mengingat pentingnya kedudukan produksi dalam menghasilkan sumber-sumber kekayaan. Bekerja juga merupakan bagian penguat sekaligus sumber yang mencukupi kebutuhan masyarakat. Allah Swt. berfirman dalam surat al Mulk 15: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Dalam ayat lain, Allah Swt. Berfirman dalam surat al A'raf ayat 32: "Katakanlah: "Siapakah yang mengharamkan perhiasan dari Allah yang telah dikeluarkan-Nya untuk hamba-hambanya dan (siapa pulakah yang mengharamkan) rezki yang baik?" Katakanlah: "Semuanya itu (disediakan) bagi orang-orang yang beriman dalam kehidupan dunia, khusus (untuk mereka saja) di hari kiamat." Demikianlah kami menjelaskan ayat-ayat itu bagi orang-orang Yang Mengetahui."

Perintah untuk berjalan dibumi dengan tujuan memanfaatkan rizki Allah sebagaimana yang dijelaskan diayat pertama dan pengingkaran atas orang yang mengharamkan perhiasan dari Allah yang di peruntukan bagai para hamba-hambanya sebagaimana yang dijelaskan diayat kedua merupakan bentuk anjuran atas proses produksi. Beberapa riwayat hadits juga menjelaskan tentang anjuran bekerja atau berproduksi. Sebuah hadits dari Nabi Saw menjelaskan: "Tidaklah lebih baik seseorang memakan makanan daripada ia memakan dari jerih payah dirinya. Sesungguhnya Nabi Daud selalu makan dari jerih payahnya sendiri". (H.R. Bukhori). Dalam hadits lain juga diriwayatkan: "Dari Abu Hurairah ra. bahwa kaum Muhajirin selalu disibukan oleh pekerjaan untuk memperoleh harta mereka".(H.R. Bukhori). Dua riwayat mengindikasikan adanya anjuran pekerjaan untuk mengembangkan harta dan menambah sumber penghasilan. Pekerjaan seseorang yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki dikategorikan sebagai produktivitas, begitu juga kesibukan untuk mengolah sumber penghasilan adalah juga produkivitas. Imam Baihaqi dalam kitab Syu'bul Iman meriwayatkan dari Muhammad bin Wasi' bahwa ia (Muhammad bin Wasi') berkata kepada Malik bin Dinar. Keduanya golongan Thabi'in. "kenapa anda tidak memerangi kebatilan? Muhammad berkata: "bekerja dari sumber yang halal dan memberikan gaji kepada para pekerja".

Diriwayatkan dari Hasan dengan jalan yang sahih: Dua jenis makanan yang baik adalah makanan yang dihasilkan dari kerja keras dan pekerjaan yang dilakukan berdasarkan ketrampilan yang dimiliki". Keinginan untuk bekerja merupakan fitrah yang berada

dalam diri manusia. Nash-nash syariat memberikan perhatian dan mendorongnya pada usaha terbaik berupa anjuran bekerja dan memproduksi. Sumber-sumber nash dengan gambaran ini mendorong kaum muslimin untuk mencari keuntungan halal dan baik. Sebagaimana firman Allah Swt. “Dan kami jadikan malam dan siang sebagai dua tanda, lalu kami hapuskan tanda malam dan kami jadikan tanda siang itu terang, agar kamu mencari kurnia dari Tuhanmu, dan supaya kamu mengetahui bilangan tahun-tahun dan perhitungan. dan segala sesuatu telah kami terangkan dengan jelas.”

Dengan gambaran ini, kaum muslimin akan memperbaiki jiwanya dan merasa cukup dengan rizki yang diperolehnya. Kaum Muslim merasa bahwa produksi yang dilaksanakan ini adalah ibadah kepada Allah. Dengan mediasi bekerja atau produksi, manusia akan berusaha membuat pakaian yang dapat menyembunyikan kejelekannya, sarana transportasi air dan media yang dapat mempermudah pelaksanaan haji dan segala jenis makanan dan minuman yang memungkinkan ia untuk melakukan ibadah dengan cara yang telah ditentukan. Oleh karena itu para ahli fikih seperti Imam As Syafi'i, Ahmad bin Hanbal, Al Ghazali menganggap bahwa bekerja/produksi segala jenis barang yang dibutuhkan merupakan bagian fardhu kifayah mengingat kemaslahatan manusia hanya dapat dicapai dengan peran produksi tersebut.

Islam berbeda dengan agama lainnya karena telah menjadikan bekerja/produksi sebagai bagian ibadah jika disertai dengan niat dan pengharapan atas pahala kebaikan dari Allah SWT. Dengan bekerja, kaum muslimin berharap untuk bertemu dengan Allah SWT. Nabi SAW bersabda dalam riwayat Muslim: “Sesungguhnya segala perbuatan itu tergantung kepada niatnya dan setiap orang hanya akan mendapatkan apa yang diniatkan”. Niat akan mengubah pekerjaan menjadi bernilai ibadah. Juga Nabi SAW bersabda: “Sesungguhnya kamu tidak akan menafkahkan apapun dengan mengharapkan Allah kecuali akan diber pahala

atasnya hingga apa yang akalian berikan sebagai makanan istrimu”.
(H.R. Muslim)

Ketiga, Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Bekerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat. Sebagaimana firman Allah dalam surat Az}-Z}āriyāt: 19: “Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meinta dan orang miskin yang tudak mendapat bagian”.Juga terdapat dalam surat al Ma’arij ayat 24-25: “ Dan orang-orang yang dalam hartanya tersedia bagian tertentu “Bagi orang miskin yang meminta dan orang yang tidak mempunyai apa-apa (yang tidak mau meminta)”. Pemilik dan manajer perusahaan Islami juga menjadikan obyek utama proses produksi sebagai ”memperbesar sedekah”. Tentang obyek ini tidak perlu harus punya arti ekonomi seperti dalam sistem ekonomi pasar bebas. Dalam masyarakat yang percaya bahwa pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memuaskan keinginan Tuhan, dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap perusahaan, seperti meningkatnya permintaan atas produksinya.

Keempat, Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan. Sebagaiman firman Allah SWT dalam al-Qur’an surat Ar-Rahmān: 33: “ Hai Jin dan manusia jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan”. Beberapa ahli tafsir menafsirkan “kekuatan” dengan akal fikiran.

Dalam al-Qur’an surat Fāthir ayat 1, Allah berfirman: “Segala puji bagi Allah Pencipta langit dan bumi, Yang menjadikan malaikat sebagai utusan-utusan (untuk mengurus berbagai macam

urusan) yang mempunyai sayap, masing-masing (ada yang) dua, tiga dan empat. Allah menambahkan pada ciptaannya apa yang dikehendaki. Sesungguhnya Allah maha kuasa atas segala sesuatu.” Demikian pula ketika memproduksi seorang pengusaha muslim tidak perlu pesimis, bahwa Allah swt tidak akan memberikan rizki kepadanya, karena bagi orang yang beriman, maka Allah-lah penjamin rizkinya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Fushilat: 31 : “Kamilah pelindung-pelindung dalam kehidupan dunia dan akherat, didalamnya kamu memperoleh apa yang kamu inginkan dan memperoleh pula didalamnya apa yang kamu minta”.

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

Keenam, Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) bekerja dalam Islam juga mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus (Abdullah Abdul Husein, 2004), Keduanya tidak dapat dianalisa secara hirarkhis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram jika aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan masyarakat mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas tersebut. Produk-produk atau jasa akbat aktivitas dalam kategori ini

hanya memberikan dampak ketidak seimbangan dan kegoncangan bagi aktivitas ekonomi secara umum. Akibatnya, misi rahmatan lil 'alamiin ekonomi Islam tidak tercapai.

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

Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Maidah ayat 90: "Hai orang-orang beriman sesungguhnya khamr, judi, berkorban untuk berhala dan mengundi nasib dengan anak panah adalah perbuatan keji termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keuntungan". Juga dalam surat Ali Imran 130, Allah Swt. berfirman tentang larangan riba. "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat kebahagiaan". (130) "Dan peliharalah dirimu dari api neraka, yang disediakan untuk orang-orang yang kafir.(131). Dalam ayat ini terdapat nash yang mengharamkan riba, disertai dengan penjelasan yang bersifat hukum positif, bahwa riba ini mengandung penganiayaan yang sangat keras, oleh karena itu orangnya akan ditempatkan dalam neraka yang telah disediakan sekalian bersama orang kafir. Juga terdapat dalam firman Allah dalam surat Al Baqarah, ayat 275-280: "Adapun orang yang memakan riba itu tidak akan berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang digumuli syaithan, oleh karena gilanya. Demikianlah karena mereka mengatakan jual-beli itu riba; padahal Allah telah menghalalkan jual-beli tetapi mengharamkan riba. Maka barangsiapa yang menerima pengajaran daripada Allah lalu berhenti, maka tidak ada apa-apa yang sudah terjadi. Keadaan terserah kepada Allah, tetapi siapa yang menangulangiya, mereka adalah penduduk neraka, dimana mereka kekal selamanya" (275).

Allah akan menghancurkan riba dan menyuburkan sedekah-sedekah, dan Allah tidak menyukai sekalian orang

kafir yang banyak dosa (276). Adapun sekalian orang yang telah beriman dan mendirikan sholat serta membayar zakat, mereka akan menerima pahalanya pada sisi Tuhannya, dan tidak ada ketakutan dan kesusuaan bagi mereka (277). Hai sekalian orang yang beriman, takutlah kamu kepada Allah, tinggalkanlah sisi-sisa riba, jika kamu beriman” (278). Maka jika kamu tidak lakukan (ketentuan-ketentuan tersebut), ketahuilah adanya peperangan dari Allah dan Rasulnya, dan kalau kamu taubat, maka kamu boleh mendapat pokok harta kamu, janganlah kamu dianiaya (279). Dari ayat-ayat tersebut, menerangkan pelarangan (pengharaman riba) sangat tegas dan tidak diragukan lagi. Larangan riba disertai dengan perintah sholat, zakat dan keduanya adalah memberitahukan rukun Islam yang lima, bahwa rukun Islam yang lima itu tidak dapat bersatu dengan riba. Disamping itu pula mengandung suatu maksud lagi, yaitu kalau sholat dan zakat itu rukun Islam kebahagiaan lahir dan batin, maka riba itu adalah musuhnya zakat di dalam Islam, atau memberantas dan membekukan riba dalam masyarakat adalah syarat mutlak supaya dapat berlakunya sholat dan zakat dengan sempurna sesuai dengan tuntunan agama Islam.

C. Simpulan

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al Abadi, Abdul Salam. (1987). *Al Milkiyyah fii Syariatil Islamiyyah*. Amman: Maktabah Aqsa.
- At Tariqi , Abdullah Abdul Husein. (2004). *Ekonomi Islam, prinsip Dasar, dan Tujuan*. Jakarta: Magistra Insania Press.
- Al Mushlih, Abdullah & as Shawi, Shalah. (2004). *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: Darul Haq.
- Arikunto, Suharsimi. (1996). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. NewYork : Free Press.
- Cartwright, Jeff. (1999). *Cultural Tranformation: Nine Factor for Continous Business Improvement*. USA: Prentice Hall Incorporation
- Departemen Agama RI. (1989). *Al Qur'an dan Terjemahan*. Semarang: CV. Toha Putra.
- Fazlurrahman. (1996). *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi.
- Gibson, L & Ivancevich. (2001). *Organizations (Behavior, structure and Process)*. Richard D. Irwin, Inc. Terjemah. Jakarta: PT. Binarupa aksara.
- Greenberg, J and Baron. (2000). *Behavior in Organizations*. Seventh edition. USA: Prentice Hall Inc.
- Hersey, P & Blanchard, K. H. (1981). *The Management of Organizational Behavior*. 4 th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Hopstede, G.. (1999). *Cultures and Organizations : Software of the Mind*. London, UK: Harper & Collins.
- Jeny Eoh. (2001). *Pengaruh budaya perusahaan, gaya manajemen, dan pengembangan tim terhadap kinerja karyawan: studi*

- kasus di PT. Semen Gresik dan PT. Semen Kupang*. Jakarta: FISIP – UI,
- Kast, Freeman and Rosenzweig. (1985). *Organizations and Management, A System and Contingency Approach*. New York, USA: Mc Graw Hill Book company.
- Kotter dan Haskett. (1997). *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. (terjemahan Benyamin Molan) Jakarta: PT. Prehalindo.
- Kreitner R & Kinicki A. (2001). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). “Good Corporate Government”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, BENEFIT FE UMS, Vol.9 no. 2
- Robbins, Stephen C. (2003). *Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications*. Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saeed, Abdullah. (2004). *Bank Islam dan Bunga, Studi Kritis dan Intepretasi Kontemporer tentang Riba dan Bunga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wren, J.T. (1995). *The Leader's Companion*. New York, USA: The Free Press.
- Yuki GA. (1994). *Leadership in Organizations*. New Jersey, USA: Prentice Hall Inc. Englewoods Cliffs.

PEDOMAN PENULISAN

Iqtishadia adalah jurnal akademik dalam bidang kajian ekonomi dan bisnis islam yang diterbitkan dua kali dalam setahun (Maret dan September) oleh Program Studi Ekonomi Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus. Jurnal ini secara terbuka menerima kontribusi hasil pemikiran dan penelitian para dosen, ahli serta para peneliti dari disiplin ilmu yang terkait.

Artikel yang dikirimkan untuk diterbitkan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Artikel harus terkait dengan tema yang ditentukan.
2. Artikel merupakan karya orisinal (tidak mengandung unsur plagiasi ataupun fabrikasi data), belum pernah dipublikasikan dalam jurnal ilmiah atau dalam bentuk buku, dan tidak sedang diajukan ke jurnal berkala lainnya.
3. Artikel ditulis dengan menggunakan bahasa Indonesia baku dengan panjang tulisan antara 20-25 halaman pada ukuran kertas B5 dan menggunakan jenis font Book Antiqua, ukuran huruf 12 pt, spasi 1,1.
4. Organisasi penulisan meliputi: (1) judul (tidak lebih dari 20 kata); (2) nama penulis (tanpa gelar); (3) instansi penulis; (4) alamat e-mail penulis; (5) abstrak tidak lebih dari 200 kata dan ditulis dalam 2 bahasa yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris; (6) keywords (tidak lebih dari lima kata); (7) pendahuluan; (8) pembahasan; (9) simpulan; dan (10) daftar pustaka.
5. Referensi harus ditulis dalam bentuk innote dan disesuaikan dengan gaya penulisan Jurnal Iqtishadia, disesuaikan dengan APA Format-6th edition.
 - a. Untuk kutipan tidak langsung ditulis, sumber bacaan dituliskan nama belakang pengarang dan tahun.

Contoh: Libraries historically highly value intellectual freedom and patron confidentiality (LaRue, 2007).

- b. Untuk kutipan langsung ditulis dalam tanda kutip (“.....”) dan sumber bacaan dituliskan nama belakang pengarang, tahun dengan menyertakan nomor halaman.

Contoh: Darwin used the metaphor of the tree of life “to express the other form of interconnectedness-genealogical rather than ecological” (Gould & Brown, 1991, p.14).

6. Penulisan daftar pustaka disesuaikan dengan contoh berikut ini atau mengikuti APA Format-6th Edition :
 - (1) buku : Kreitner R & Kinicki A. (2001). *Organizational Behavior*. NewYork: Mc Graw Hill companies, Inc.
 - (2) artikel jurnal: Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & Mc Murrian, R. (1996). “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
7. Daftar pustaka ditulis berdasarkan urutan alfabetis.
8. Transliterasi mengikut panduan transliterasi yang telah ditentukan (lihat halaman cover dalam bagian akhir).
9. Artikel dikirim dalam bentuk hardcopy dan softcopy dalam format Word atau Rich Text Format ke alamat redaksi Jurnal Iqtishadia Jl. Conge, Ngembalrejo, Kotak Pos 51, Bae, Kudus 59322 dan e-mail: iqtishadiakudus@gmail.com.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam jurnal ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988.

D. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	Be
ت	ta'	t	Te
ث	ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	Ka dan Ha
د	dal	d	De
ذ	zal	z	Z (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	Es dan Ye
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	gain	g	Ge
ف	fa'	f	Ef

ق	qaf	q	Qi
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	El
م	min	m	Em
ن	nun	n	En
و	wawu	w	We
ه	ha'	h	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	y	Ye

E. Catatan

Vokal Arab pendek ditulis : a i u

Contoh: *fa'ala, zukira, yazhabu.*

Vokal Arab panjang ditulis : ā ī ū

Contoh: *jāhiliyyah, karīm, furūḍ.*

Vokal Arab rangkap ditulis : ay aw

Contoh: *baynakum, qawl.*

Kata yang diakhiri dengan *tā' marbūṭah* (ة); bila mati ditulis "h", bila hidup ditulis "t", dan bila dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, ditulis dengan "h".

Contoh: *ḥikmah, zakāṭul fiṭri, karāmah al-auliya'.*

Kata yang diikuti dengan huruf *Alif-Lām Qamariyyah* ditulis dengan menggunakan huruf "al", adapun kata yang diikuti dengan huruf *Alif-Lām Syamsiyyah* ditulis dengan menggandakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya dan menghilangkan huruf el-nya.

Contoh: *al-qiyās, asy-syams.*