

Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Budaya Organisasi yang Islami

Darmawati

MIN 14 Banjar

email Korespondensi : datyaza@gmail.com

Abstrak: Akhir-akhir ini banyak orang membicarakan mengenai krisis kepemimpinan. Hal ini terjadi tidak hanya di lingkup organisasi, bahkan juga pemimpin suatu wilayah bahkan negara. Kita dapat menilai bahwa sistem manajemen konvensional dipandang tidak cocok pada lembaga pemerintahan atau sebuah organisasi di Indonesia karena banyak kekurangan dan kelemahan. Salah satu manajemen yang sudah terbukti bagus mulai dari zaman Rasulullah SAW adalah dengan menerapkan manajemen Islami. Apabila pemimpin sudah memiliki sifat-sifat dan konsep kepemimpinan Rasulullah SAW tersebut, maka organisasi akan mudah dijalankan sesuai dengan manajemen Islami dan mudah membentuk kualitas manajemen sumber daya manusia yang berpedoman pada totalitas kehidupan Islami yang bersifat strategis dalam konteks pembangunan lingkungan Islam seutuhnya yaitu keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT, profesional, intelektual, disiplin dan efisien.

Kata Kunci: *organisasi, pemimpin, Islami*

Abstract: There's been a lot of talk lately about the leadership crisis. This happens not only within the scope of the organization, but also the leaders of a region and even a country. We can judge that the conventional management system is seen as unsuitable for a government institution or an organization in Indonesia because of many shortcomings and weaknesses. One management that has been proven to be good starting from the time of the Prophet Muhammad is to apply Islamic management. If the leader already has the qualities and concepts of the leadership of the Prophet Muhammad, then the organization will be easy to run in accordance with Islamic management and easy to shape the quality of human resource management that is guided by the totality of Islamic life which is strategic in the context of developing a complete Islamic environment, namely faith and piety to Allah SWT, professional, intellectual, disciplined and efficient.

Keywords: *organization, leader, Islamic*

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini banyak orang membicarakan mengenai krisis kepemimpinan. Hal ini terjadi tidak hanya di lingkup organisasi, bahkan juga pemimpin suatu wilayah bahkan negara. Setiap ada pemilihan kepala daerah, terdapat banyak calon yang mengajukan diri. Namun masyarakat tidak kenal akan calon tersebut dan bahkan tidak peduli siapa yang akan

dipilihnya. Hal ini terlihat dengan banyaknya orang yang memilih untuk golput dalam Pilkada bahkan Pemilu itu sendiri.

Pemimpin selalu mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi. Berhasil tidaknya atau maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh elemen-elemen yang ada dalam organisasi tersebut, terlebih lagi ditentukan oleh pemimpin organisasi tersebut. Pemimpin harus mampu membawa organisasi yang dipimpinnya menjadi lebih baik dengan membawa elemen-elemen organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di zaman sekarang ini, pemimpin seharusnya tidak takut akan perubahan, bahkan pemimpin yang seharusnya menyukai dan menyenangi akan perubahan. Tidak terpaku ada sistem yang telah berjalan yang mungkin sudah tidak relevan lagi pada zaman sekarang dimana perkembangan teknologi dan informasi yang begitu cepat. Kita dapat menilai bahwa sistem manajemen konvensional dipandang tidak cocok pada lembaga pemerintahan atau sebuah organisasi di Indonesia karena banyak kekurangan dan kelemahan. Pengaruh organisasi begitu terasa bagi kehidupan kita. Begitu pula sebaliknya, kita juga dapat memberikan pengaruh terhadap sebuah organisasi. Berkaca dari fenomena ini, seorang pemimpin harus mempunyai strategi tersendiri pada organisasi yang dipimpinnya agar tidak mendapat pengaruh buruk dari sumber daya manusia yang dipimpinnya.

Bicara mengenai organisasi, banyak para ahli mengungkapkan teorinya tentang pengertian organisasi. Berbagai pengertian organisasi oleh para ahli penulis kutip dari karyanya J. Winardi. Diantaranya adalah Gibson menjelaskan organisasi-organisasi merupakan entitas-entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil-hasil tertentu, yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu-individu yang bertindak secara sendiri. L.F. Urwick; organisasi-organisasi lebih dari hanya alat untuk menciptakan barang-barang dan menyelenggarakan jasa-jasa. Organisasi-organisasi menciptakan kerangka (setting), yaitu banyak di antara kita yang melaksanakan proses kehidupan. Stephen R. Robbins; organisasi adalah entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, dengan batas yang relating dapat diidentifikasi, yang berfungsi secara relatif pada dasar berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Herbert G. Hicks; organisasi adalah proses terstruktur dimana orang-orang berinteraksi untuk tujuan (Winardi, 2011).

Kemudian Winardi (2011) sendiri mengungkapkan bahwa sebuah organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri dari aneka macam elemen atau subsistem, di antara mana subsistem manusia mungkin merupakan subsistem terpenting, dan di mana terlihat bahwa masing-masing subsistem saling berinteraksi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran atau tujuan-tujuan organisasi yang bersangkutan (Winardi, 2011).

Dapat diambil kesimpulan bahwa organisasi merupakan sebuah entitas atau satuan sosial yang terdiri dari berbagai sistem yang saling berinteraksi dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan yang ditetapkan pada sebuah organisasi, akan sangat ditentukan oleh peranan pemimpin dalam mengelola sistem dan menjalankan aktivitas organisasinya. Oleh karena itu, keberadaan seorang pemimpin sangat mutlak dalam sebuah organisasi.

Pengembangan organisasi merupakan suatu kegiatan mengadakan perubahan secara berencana yang mencakup suatu diagnosa secara sistematis terhadap organisasi. Seorang pemimpin harus ikut aktif dalam mengatur pelaksanaan kegiatan usaha pengembangan organisasi. Sebagian besar keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya atau pengelola dan komitmen pimpinan puncak organisasi.

Kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya.

Kunci bagi organisasi-organisasi yang berhasil adalah upaya bersama guna memuaskan sasaran-sasaran pribadi yang bersifat kompatibel. Ada kemungkinan bahwa sasaran-sasaran pribadi, mungkin sangat bertentangan-agak bertentangan-atau bersifat netral-atau sesuai dengan (kompatibel) dengan atau identik dengan sasaran-sasaran keorganisasian (Winardi, 2011). Seorang pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Sintani dkk, 2022).

Pemimpin adalah sosok individu manusia, sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang melekat padanya sebagai pemimpin. Definisi kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa teori berikut. Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi (Wijono, 2018). Menurut Soliha dan Hersugondo (2008) dalam jurnalnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama (Badu & Djafri, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha seorang pemimpin dengan cara mendorong dan membimbing orang lain agar melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Oleh karena itu, keberadaan seorang pemimpin sangat diharapkan dapat memberikan pengaruh, dukungan, dan motivasi agar para anggota atau bawahannya melaksanakan tugas secara antusias dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan yang perlu dimiliki sebagai modal seorang pemimpin masih banyak diperdebatkan oleh para ahli teori kepemimpinan, antara pemimpin itu memang sudah menjadi sifat dari lahir dan pemimpin hasil dari tempaan dan didikan. Pada dasarnya, kemampuan tertentu sebagai seorang pemimpin memang bakat atau bawaan pada waktu lahir dijadikan sebagai modal utama, akan tetapi modal tersebut perlu ditempa dan dikembangkan agar kemampuan kepemimpinannya semakin terasah.

Sintani, dkk (2022) mengungkapkan bahwa fungsi pemimpin dalam sebuah organisasi dibagi menjadi empat kelompok, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating/leading*, dan *controlling*. Masih dalam Sintani, dkk (2022) para ahli teori organisasi telah mengelompokkan tiga gaya kepemimpinan yang sering melekat pada seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan demokratis; kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.
2. Gaya kepemimpinan otoriter; kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan tunggal di tangan satu orang.
3. Gaya kepemimpinan bebas; kepemimpinan dilaksanakan dengan pemberian kebebasan penuh kepada individu yang dipimpin dalam setiap pengambilan keputusan dan baik secara perorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil melakukan kegiatan sesuai kehendak dan kepentingan masing-masing.

Soliha dan Hersugondo (2008) dalam jurnalnya mengelompokkan gaya kepemimpinan yang pada beberapa waktu terakhir muncul sebagai trend baru dan dirasakan memiliki dampak positif terhadap beberapa aspek untuk dapat meningkatkan efektivitas organisasi, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Selain itu, terdapat satu kepemimpinan yang sudah terbukti bagus mulai dari zaman Rasulullah SAW adalah dengan menerapkan kepemimpinan Islami. Apa itu kepemimpinan Islami? kepemimpinan Islami merupakan kepemimpinan yang menerapkan ajaran-ajaran Islam yang berpedoman kepada Alqur'an dan Hadits.

Pada Mubasyaroh (2018) dalam jurnalnya dilihat perjalanan sejarah Islam, dimana Rasulullah SAW sebagai pemimpin umat Islam pada masa awal perkembangan Islam. Rasulullah SAW memulai tahapan kepemimpinannya pada periode Makkah yang disusul oleh tahap Madinah untuk menjadi satu kesatuan. Dimana tahap pertama merupakan fondasi untuk membangun "masyarakat Islam". Kemudian pada tahap kedua masyarakat Islam sudah dapat berdiri sendiri dengan memiliki kepribadian dalam satu kesatuan yang bebas merdeka. Hal yang menjadi dasar dalam kepribadian tersebut adalah dengan terbentuknya kedaulatan penuh memberi arti untuk menentukan dasar hidup Islam dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan pelaksanaan ajaran-ajaran Islam.

Pada periode kepemimpinannya di Madinah, Rasulullah berhadapan dengan masyarakat yang majemuk. Sebagaimana diketahui, Rasulullah SAW telah melaksanakan fiqh siyasah syar'iyah atau ilmu tata negara berdasarkan ajaran Islam yang revolusioner dalam mengatur dan mengarahkan umatnya menuju tatanan sosial budaya yang diridhai oleh Allah SWT. Berdasarkan paparan pendahuluan tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dalam tulisan dengan judul "Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Budaya Organisasi yang Islami".

METODE

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan studi kepustakaan (library research) yaitu dengan cara membaca dan memahami tulisan yang terkait dengan judul artikel ini. Penelitian kepustakaan bisa dikatakan sebagai metode penelitian dimana dalam proses pencarian, mengumpulkan dan menganalisa sumber data untuk diolah dan disajikan dalam bentuk laporan penelitian kepustakaan dengan beragam topik yang diperlukan, baik pendidikan, sosial kebudayaan, dan lainnya. Namun yang pasti, penelitian ini dapat dilakukan di perpustakaan atau di tempat lain selama ada sumber bacaan yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kitab suci umat Islam yaitu Alqur'an banyak membahas masalah kehidupan. Salah satu pembahasan yang ada dalam Alquran adalah tentang kepemimpinan. Di dalam Al Qur'an kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah antara lain Khalifah, Ulil Amri, Auliya/Wali dan masih banyak lagi yang lainnya Khalifah (Q.S Al Baqarah: 30), Ulil Amri (Q.S An Nisa: 59), dan Auliya/Wali (QS. Al Maidah: 51).

Syarat Kepemimpinan Islami

Rasulullah diutus oleh Allah SWT untuk menyampaikan satu risalah yang sempurna. Risalah inipun hendaklah ditunaikan dengan sempurna, dan menjadi bekal hidup manusia.

Islam sebagai rahmatan lil'alamin memang datang untuk membawa rahmat bagi seluruh alam tanpa terkecuali. Sebagai seorang pemimpin umat Islam, Rasulullah memiliki pola kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh masyarakat yang multi etnis, multi ras dan multi agama. (Mubasyaroh, 2018)

Dalam Islam, banyak sekali ditemukan syarat, ciri, tipe, maupun kualifikasi seseorang untuk menjadi pemimpin. Serupa dengan beberapa teori kepemimpinan yang dijabarkan di atas, pemimpin Islami bukan hanya sekedar istimewa dengan bakat/bawaan dari lahir maupun dengan tempaan/didikan akan tetapi harus mengikuti dan mempunyai komitmen pada prinsip Islam. Syarat utama menjadi pemimpin dalam Islam adalah dengan mengikuti sifat-sifat Rasulullah SAW, yaitu Shiddiq yang berarti jujur, benar dalam ucapan dan tindakan.

Rasullullah SAW ketika melakukan dakwah menyebarluaskan Islam mempratikkan pola kepemimpinan, seperti akhlak terpuji, karakter yang tahan uji dan pantang menyerah, ulet, hidup dengan sederhana dan bersemangat baja, sistem arahan dengan metode hikmah, tujuan organisasi jelas, prinsip kebersamaan dan kekeluargaan, mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, memberikan kebebasan berkreasi, berinovasi, berpendapat dan pendelegasian wewenang (Mahmuddin dalam Akbar, 2018).

Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi, seorang pemimpin menurut Alquran dan Hadits memiliki sifat sebagai berikut: Islam, adil, jujur, ditaati, demokratis, wibawa, ahli, dewasa, waras, bekerja sama, saleh, berpendirian, menegakkan hukum, kasing sayang, seimbang sufi dan jihad, sabar dan tanggap, cerdas dan mampu fisik (Syafie, 2000 dalam Akbar, 2018).

Menurut Usman dalam Muzammil (2017) pada jurnalnya mengungkapkan bahwa paling tidak terdapat empat syarat seseorang untuk menjadi pemimpin Islami, yaitu memiliki akidah yang benar (aqidah salimah); memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas; memiliki akhlak yang mulia (akhlaqul karimah); dan memiliki kecakapan manajerial, memahami ilmu-ilmu administrasi dan manajemen dalam mengatur urusan-urusan duniawi.

Tipe Kepemimpinan Islami

Masih menurut Muzammil (2017) dalam jurnalnya, kepemimpinan Islami diwujudkan sebagai posisi/jabatan manajerial tertentu yang memikul tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi melalui aktivitas-aktivitas kepemimpinannya. Kepemimpinan demikian, dikategorikan kepada administrative leader dan operative leader. Administrative leader adalah pemimpin yang menentukan kebijakan (policy) umum, yang sering disebut manajer puncak atau eselon tertinggi (top manager). Operative leader adalah pemimpin yang langsung berhadapan dengan pelaksanaan di lapangan, yang merupakan implementasi dari kebijakan yang dibuat oleh pemimpin administratif. Kelompok pemimpin yang terakhir lebih sering disebut pemimpin tingkat menengah/madya (middle management), dan pemimpin tingkat bawah/terdepan (low management). Sukses dan tidaknya kepemimpinan masing-masing kelompok pemimpin tersebut dalam melaksanakan tugasnya ditentukan oleh keahlian manajerial (managerial skills) dan keahlian teknis (technical skills) tergantung posisi kepemimpinan yang ditempati. Semakin tinggi kedudukan kepemimpinan seseorang, semakin tinggi keahlian manajerial yang diperlukan, sebaliknya semakin rendah kedudukan kepemimpinan seseorang keahlian teknis lebih banyak diperlukan.

Semakin tinggi seseorang menempati kedudukan kepemimpinan, ia harus mampu merumuskan kebijakan umum untuk dijalankan/dioperasionisasikan oleh pemimpin yang lebih rendah. Sebaliknya semakin rendah jabatan kepemimpinan seseorang, ia harus lebih terfokus pada unit-unit yang menjadi bagiannya dan menguasai secara lebih detail (spesialis) permasalahan unit/bagian tersebut. Kebersamaan kerjasama dan kualitas kerja masing-masing kepemimpinan akan melahirkan lembaga atau organisasi yang bermutu tinggi.

Gaya Kepemimpinan Islami

Rasulullah SAW bukanlah tipe pemimpin otoriter. Sifat kepemimpinan demokratis dari Rasulullah SAW diperlihatkan pula oleh ketekunan beliau mendidik para sahabat untuk dipersiapkan sebagai calon-calon penggantinya selaku pemimpin umat dalam urusan dunianya dan membiarkan mereka mengembangkan diri tanpa khawatir tersaingi. Sifat kepemimpinan demokratis ini, beliau tidak mewasiatkan salah seorang diantara sahabatnya untuk menjadi “putra mahkota”. Siapa yang akan menjadi pengganti beliau memimpin umat dan negara yang beliau bangun setelah beliau tiada diserahkan sepenuhnya kepada kehendak umat sendiri (Mubasyaroh, 2018).

Sifat demokratis kepemimpinan Rasulullah ditunjukkan pula oleh sikap beliau yang terbuka terhadap kritik dan mendengar pendapat dan saran orang lain. Sikap keterbukaan Rasulullah terhadap kritik dapat dibuktikan pada peristiwa; “pernah sahabat mengkritik tentang pembagian harta ghanimah dari salah satu peperangan yang terjadi”. Rasulullah menerima kritik tersebut dengan dada lapang, meskipun itu tidak benar”. Sikap mau menerima kritik dan saran dari orang lain ditunjukkan dengan hadits “terimalah nasehat walaupun datang dari seorang budak hitam”.

Apabila pemimpin sudah memiliki sifat-sifat dan konsep kepemimpinan Rasulullah SAW tersebut, maka organisasi akan mudah dijalankan sesuai dengan manajemen Islami dan mudah membentuk kualitas manajemen sumber daya manusia yang berpedoman pada totalitas kehidupan Islami yang bersifat strategis dalam konteks pembangunan lingkungan Islam seutuhnya yaitu keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT, profesional, intelektual, disiplin dan efisien. Hal ini karena dalam sebuah organisasi itu sendiri, sumber daya personal atau SDM merupakan elemen yang harus menjadi fokus atau wajib diperhatikan. Demi mencapai kemajuan sebuah organisasi tidak bisa dipungkiri lagi bahwa pengembangan kualitas manusia yang lebih baik merupakan tuntunan paling mendesak.

Budaya Organisasi Islami

Dalam pandangan Islam, dalam pengelolaan sebuah organisasi lebih terfokus pada pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan ini dimaksudkan agar segala sesuatu tindakan yang dilakukan oleh individu mempunyai karakter pribadi yang Islami. Karakter pribadi Islami yang dimaksud adalah cara berpikir dan bersikap tidak lepas atau berpedoman pada asas Islam yaitu Alquran dan Hadits.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama dalam sebuah organisasi yang menghasilkan norma perilaku sebagai suatu kebiasaan bukan paksaan. (Akbar, 2018). Pengembangan sumber daya manusia tidak cukup hanya dengan kegiatan yang sifatnya seremonial tetapi harus harus dirancang dengan serius serta dilaksanakan dengan benar dan ikhlas, dan harus berkelanjutan. Maksud dari berkelanjutan adalah pengembangan sumber daya manusia tidak hanya sampai pada pendidikan dan pelatihan, tetapi yang lebih utama adalah penerapan di dalam organisasi itu sendiri.

Kondisi yang diinginkan dalam pengembangan sumber daya manusia yang Islami adalah agar setiap individu yang terlibat dalam kegiatan organisasi selalu berada dalam kondisi berinteraksi dengan Allah SWT, hati nurani selalu mengajak, menyeru, dan membimbing kepada kebaikan dan kebenaran Allah SWT. Dengan demikian akan terjadi meningkatnya prestasi kerja, terciptanya hubungan harmonis antara pemimpin dengan rekan, serta terlaksananya pekerjaan dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Strategi untuk Meningkatkan Budaya Organisasi Islami

Dalam strategi meningkatkan budaya organisasi yang Islami minimal memiliki komponen sebagai berikut. Tim Budaya Organisasi; tim adalah sebuah organisasi yang ingin menerapkan budaya organisasi. Komitmen Pimpinan; pemimpin harus komitmen dalam memberikan bimbingan, arahan, dorongan, dan sebagainya. Komunikasi; keterbukaan komunikasi merupakan jalan menuju kerjasama dan koordinasi. Motivasi; dengan cara menumbuhkan kesadaran dan pemberian reward atau bonus. Merancang Kondisi Eksternal (Lingkungan); mengkondisikan lingkungan dengan nuansa Islami. Merancang Kondisi Internal; mengkondisikan keadaan individu agar cara berpikir dan bersikap senantiasa dominan menuju Allah SWT. Kemauan Melakukan Perubahan; perubahan harus lebih dari sebelumnya. Perubahan yang diinginkan dalam organisasi harus disosialisasikan agar rekan dalam organisasi memahami dengan baik akan arti perubahan yang diinginkan. Disiplin; melaksanakan segala tugas, perintah, dan aturan sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat.

Dalam Akbar (2018), Penerapan strategi ini bisa dilakukan dengan prinsip kerja yang agung secara Islami contohnya sebagai berikut: Kerja adalah rahman sehingga perilaku positif yang dihasilkan adalah bekerja tulus penuh perhatian. Kerja adalah amanah sehingga pemahamannya akan menimbulkan perilaku bekerja tuntas dan merasa bahwa apapun yang dikerjakannya adalah sesuatu yang harus diselesaikan penuh tanggung jawab. Kerja adalah panggilan sehingga bekerja dengan penuh integritas. Kerja adalah aktualisasi sehingga perilaku kerja positif yang dihasilkan adalah bekerja keras penuh semangat. Kerja adalah ibadah sehingga bekerja dengan serius penuh pengertian. Kerja adalah seni sehingga perilaku positif yang dihasilkan adalah pekerja kreatif penuh suka cita dan melihatnya suatu keindahan yang harus di nikmati. Kerja adalah kehormatan sehingga seorang pekerja unggul penuh ketekunan. Kerja adalah pelayanan sehingga menimbulkan etos kerja sempurna penuh pelayanan.

Diharapkan dengan kepemimpinan Islami ini akan tercipta manusia-manusia yang bermanfaat dan bermakna bagi lingkungan organisasi. Sehingga bekerja adalah sebagai ibadah dan pengabdian, sedangkan tempat kerja sebagai pusat pencerahan diri. Praktik manajemen Islami pada sebuah organisasi dapat dilaksanakan dalam bentuk-bentuk kegiatan interaksi, penghargaan dan ilahiyah seperti zikir dan salat berjemaah sebelum memulai pekerjaan. Apabila ada pelanggaran penerapan sanksi edukatif adalah solusi yang terbaik, sehingga sebuah kesalahan di lingkungan kerja tidak lagi menjadi suatu aib, tapi menjadi tambahan motivasi dan inovasi. Dengan adanya kepemimpinan yang Islami di setiap organisasi maka akan membawa pengaruh positif kepada setiap jajaran yang di bawahnya. Suasana organisasi Islami dengan pengimplentasian prinsip kerja di atas diharapkan tidak akan ada lagi pelayanan publik yang buruk terhadap masyarakat.

PENUTUP

Kepemimpinan yang Islami dan manajemen Islami akan membawa suasana, lingkungan atau budaya organisasi yang Islami juga, yang tentu memberikan pengaruh positif pada organisasi-organisasi yang dijalankan. Dari penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi dalam meningkatkan budaya organisasi yang Islami diantaranya adalah tim budaya organisasi, komitmen pimpinan, komunikasi, motivasi, merancang kondisi eksternal (lingkungan), merancang kondisi internal, kemauan melakukan perubahan, dan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdhul, Yusuf. (2021). *Pengertian Budaya Organisasi: Fungsi, Jenis, Karakteristik dan Contoh*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, Nadzmi. (2018). *Kepemimpinan Islam: Kepemimpinan yang Membimbing*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Badu, Samsu Q & Novianty Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mubasyaroh. (2018). Pola Kepemimpinan Rasulullah SAW: Cerminan Sistem Politik Islam. *POLITEA Jurnal Pemikiran Politik Islam* Vol. I No. 2, 95-105
- Muzammil. (2017). *Konseptualisasi Kepemimpinan Islami Dalam Pengembangan Pendidikan Islam*. *At-Turāṡ*, Volume IV, No. 2, 256-278
- Sintani, Lelo dkk. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Soliha, Euis dan Hersugondo. (2008). *Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi*. *Fokus Ekonomi (FE)*, Vol.7, No.2.
- Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpina Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Winardi, J. (2011). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.