BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Culture (budaya) mengacu kepada pengetahuan yang diperoleh dan digunakan oleh orang-orang untuk menafsirkan pengalaman dan untuk menghasilkan perilaku sosial. Kultur dimiliki bersama oleh setiap anggota sebuah kelompok, organisasi, atau masyarakat. Melalui kultur dibentuk nilai-nilai dan sikap yang membentuk perilaku individu dan kelompok.[1]

Kita memperlakukan budaya dalam cara-cara yang tidak menghakimi. Kita tidak mengatakan baik atau buruk, tetapi budaya itu memang ada. Banyak fungsi-fungsinya, bagaimana telah disebutkan, berguna bagi organisasi dan karyawan. Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan. Keadaan ini jelas sekali akan menguntungkan sebuah organisasi. Dari sudut pandang karyawan, budaya menjadi bermanfaat karena mengurangi keambiguan. Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa-apa saja yang bernilai penting. Tetapi kita jangan mengabaikan aspek-aspek potensial yang akan merusak fungsi budaya, terutama suatu budaya yang kuat.[2]

---

[1] Simamora, Henry, 2000, *Manajemen Pemasaran Internasional (jilid 1)*, Jakarta : salmeba Empat, hal. 89

[2] Robbins, Stephen P, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi (edisi kelima)*, Jakarta: Erlangga , hlm 284

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas.[3] Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya.[4]

Budaya sebuah organisasi ada yang sesuai dengan anggota atau karyawan baru, ada juga yang tidak sesuai sehingga seorang anggota baru atau karyawan yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di organisasi tersebut. Budaya organisasi ini dapat membuat suatu organisasi menjadi terkenal dan bertahan lama. Yang jadi masalah tidak semua budaya organisasi dapat menjadi pendukung organisasi itu. Ada budaya organisasi yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam pembentukan budaya organisasi adalah mencoba untuk membentuk nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Ada sebuah hadits berbunyi :

---

[3] Y. Wiener, 1988, Forms of value Systems: A Focus on Organizational Effectiveness and Cultural Change and Maintenance,"Academy of Management Review, hlm. 536.
[4] Robbins, Stephen P, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi (edisi kelima)*, Jakarta: Erlangga , hlm 282.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

اِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيْشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوْتُ غَدًا

Artinya :*"Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya dan berbuatlah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok"*.[5]

Hadits ini mengandung makna bahwa Islam mengajarkan keseimbangan agar seseorang tidak hanya memilih salah satu sebagai jalan hidupnya tetapi juga menjaga keseimbangan di dalamnya. Kepentingan dunia didahulukan bukan dinomorsatukan, hidup di dunia dan kepentingan akhirat juga didahulukan bukan dinomor duakan karena semua akan kembali ke sana.

Lembaga yang ingin peneliti bahas ini adalah lembaga yang bergerak dalam bidang sosial dan dakwah Yayasan Nurul Hayat Surabaya yang menerapkan budaya 5R dan GIS (Gerakan Ihya'us Sunnah) yang merupakan lembaga sosial dan dakwah yang memprioritaskan hablumminallah di dalam setiap proses kerjanya sehingga menjadikan Lembaga Sosial dan Dakwah yang berdiri sejak tahun 2001 sampai sekarang semakin maju. Di sisi lain, apa yang diprogramkan di Yayasan Nurul Hayat adalah sebuah amal jariyah yang pahalanya tidak hanya pada saat hidup. Ketika ibadah dan pahala yang dijadikan orientasi, maka urusan rizqi tidak hanya sekedar gaji melainkan dipasrahkan kepada Allah semata. Namun, memang tidak semua sepaham dengan ini, beberapa di antaranya, pada akhirnya memilih resign dan mencari tempat yang lain

[5] Hadits ini dho'if. (*Syaikh Al-Albaniy, Silsilah Al-Ahadits Adh-Dho'ifah*, no. 8), Hadits Riwayat Baihaqi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiap tahun Yayasan Nurul Hayat terus mengembangkan karya kemanfaatannya dalam permberdayaan mustahik dhuafa. Dari terus bertambahnya kepercayaan donasi baik dari Zakat, Infak, Shodaqoh (ZIS) dan dana kemanusiaan lainnya, sudah lebih dari ratusan ribu yatim dan dhuafa telah menerima bantuan program kemanusiaan dan pemberdayaan. Beberapa penghargaan dari lembaga pemerintah maupun nonpemerintah juga mengiringi lembaga milik umat ini.[6]

Bekerjasama dalam menolong dan membantu saudara yang membutuhkan adalah sebuah kebaikan yang sangat menyenangkan. Tentunya, jika memiliki kemampuan, tidak ada manusia yang tidak menginginkan menjadi manusia berarti bagi orang lain dengan pertolongan yang diberikan. Sehingga, membuat peneliti tertarik untuk mengamati lebih mendalam. Dari beberapa hal itu, muncul beberapa pertanyaan dibenak peneliti hampir semua orang memilih bekerja dan pekerjaan karena prioritasnya adalah gaji besar tetapi banyak orang mengenal karyawan Yayasan Nurul Hayat tidak seperti itu, ini yang membuat peneliti tergelitik ingin menggali lebih dalam sebenarnya konsep seperti apa yang digunakan pendiri maupun pimpinan sehingga mampu membentuk mindset karyawan mengutamakan kepuasan spiritual seperti pekerjaan akan terselesaikan ketika mendahulukan kewajiban terhadap Allah.[7]

Karya nyata yang dilakukan selama ini adalah memberi beasiswa pendidikan anak yatim, memberikan bantuan modal usaha bagi dhuafa,

[6] Dokumen Profil Yayasan Nurul Hayat hal. 1-3

[7] Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PPL) di Lembaga sosial dan dakwah Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendirikan pesantren Islam dan pesantren penghafal Al Quran di beberapa kota, memberikan insentif bulanan kepada guru-guru Al Quran, aksi tanggap bencana dan beberapa program kemanusiaan dan dakwah lainnya. Yayasan Nurul Hayat sejak awal didirikan sudah dicita-citakan untuk menjadi lembaga milik ummat yang mandiri. Lembaga Milik Umat artinya lembaga yang dipercaya oleh ummat karena mengedepankan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana-dana amanah ummat. Sedangkan lembaga yang mandiri artinya semua biaya operasional (gaji karyawan) berusaha dipenuhi secara mandiri dari hasil usaha yayasan. Sebagian gaji karyawan setiap bulannya dipotong untuk didonasikan kepada yayasan sehingga dengan sendirinya semua karyawan Yayasan Nurul Hayat termasuk donatur tetap.[8]

Sehingga dari beberapa alasan di atas, membuat peneliti memilih obyek penelitian pada lembaga sosial dan dakwah Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Peneliti akan menganalisis budaya organisasi apa saja yang mampu membuat karyawan yang mengutamakan pengabdian kepada Allah dengan membangun umat. Karena dengan desain seperti itu, mudah bagi para pegawai untuk membangun rasa nyaman, dan menerapkan komitmen yang mandiri, amanah, professional dan memberdayakan.

Oleh karena itu, di sinilah pentingnya mengetahui pembentukan budaya organisasi dan bagaimana pemeliharaannya sehingga budaya organisasi yang diterapkan tidak terkikis oleh zaman. Sehingga, budaya organisasi Yayasan

[8] Dokumen Profil Yayasan Nurul Hayat hal. 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nurul Hayat Surabaya yang bergerak dalam bidang lembaga sosial dan dakwah, nantinya bisa mendukung terhadap kemajuan organisasi itu sendiri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pembentukan budaya organisasi lembaga sosial dan dakwah di Yayasan Nurul Hayat Surabaya?
2. Bagaimana pemeliharaan budaya organisasi lembaga sosial dan dakwah di Yayasan Nurul Hayat Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pembentukan budaya organisasi lembaga sosial dan dakwah di Yayasan Nurul Hayat Surabaya?
2. Untuk mengetahui bagaimana pemeliharaan budaya organisasi lembaga sosial dan dakwah di Yayasan Nurul Hayat Surabaya?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan teoretik
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan budaya organisasi lembaga sosial dan dakwah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Kegunaan praktis

a. Memberikan informasi kepada masyarakat mengenai budaya organisasi lembaga sosial dan dakwah.

b. Menambah wawasan khususnya dibidang Manajemen Dakwah, berkaitan dengan pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi lembaga sosial dan dakwah.

E. Devinisi Konsep

1. Budaya Organisasi

Menurut Robbins budaya organisasi adalah : Filosofi dasar yanag memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan dan nasabah. Sebuah system makna bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.[9]

Pengertian budaya organisasi dari perspektif hirarki budaya korporat, Cummings dan Worley menjelaskan hirarki budaya korporat sebagai berikut :

[9] Umam, Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV Pustaka Setia, hlm. 129

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Pra anggapan dasar/*basic assumptions;* merupakan level yang paling dalam, dan berada di alam bawah sadar.
b. Values; merupakan level kepedulian berikutnya tentang sebaiknya menjadi apa di dalam organisasi.
c. Norma; memberitahukan para anggota apa yang sebaiknya dan tidak sebaiknya untuk melakukan dibawah keadaan tertentu.
d. *Artifacts;* merupakan wujud kongkrit seperti system, prosedur, peraturan, struktur dan aspek fisik dari organisasi.[10]

Budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tidakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.[11]

Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (performance) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda, baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam

[10] Chatab,Nevizond, 2007, *Profil Budaya Organisasi (mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya)*, Bandung : Alfabeta, hal 9
[11] Uha,Nawawi,Ismail, 2010, *Perilaku Organisasi (Teori, Trasformasi Aplikasi pada Organisasi Bisnis, Politik dan Sosial)*, Jakarta : CV Dwiputra Pustaka, Hal. 366-367

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja inilah yang sering kita dengar sekarang dengan istilah "*corporate culture*".[12]

2. Lembaga Sosial (Lembaga Kemasyarakatan)

Di sini akan digunakan istilah *Lembaga Kemasyarakatan*, karena pengertian lembaga lebih menunjuk pada sesuatu bentuk, sekaligus juga mengandung pengertian yang abstrak perihal adanya norma-norma dan peraturan-peraturan tertentu yang menjadi ciri lembaga tersebut. Namun di samping itu kadang-kadang juga dipakai istilah lembaga sosial. Di dalam uraian-uraian yang lalu, pernah disinggung perihal norma-norma masyarakat yang mengatur pergaulan hidup dengan tujuan untuk mencapai suatu tata tertib. Norma-norma tersebut apabila diwujudkan dalam

[12] Khaerul Umam, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV Pustaka Setia, hal 131

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan antar manusia dinamakan *social organization* (Organisasi sosial).[13]

3. Dakwah

Dakwah merupakan kewajiban bagi setiap muslim. Hukum berdakwah pada dasarnya adalah fardu 'ain, yang berarti berlaku bagi setiap individual muslim. Dakwah adalah serangkaian upaya guna dapat mewujudkan kesejahteraa masyarakat di dunia ini dan kebahagiaan di akherat kelak.[14]

Selain dengan itu, menurut Dr. M. Quraish Shihab yang dikutip oleh Drs. Samsul Munir Amin, M.A dalam kitabnya *Sejarah Dakwah* mengatakan dakwah adalah :

> "Seruan menuju keinsafan atau usaha mengubah pribadi dan masyarakat menjadi lebih baik. Perwujudan dakwah bukan sekedar usaha peningkatan pemahaman dalam tingkah laku dan pandangan hidup, melainkan lebih dari itu. Apalagi pada masa sekarang ini, dakwah harus memiliki lebih banyak peran dalam pelaksanaan ajaran Islam di berbagai aspek".[15]

Musyawarah Kerja Nasional –I PTDI di Jakarta merumuskan dakwah adalah :

> "Mengajak atau menyeru untuk melakukan kebajikan dan mencegah kemungkaran, mengubah umat dari satu situasi kepada situasi lain yang lebih baik dalam segala bidang, merealisasi ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari bagi seorang pribadi, keluarga, kelompok atau massa, serta bagi kehidupan masyarakat sebagai keseluruhan tata hidup bersama dalam rangka pembanngunan bangsa dan umat manusia".[16]

---

[13] Soekanto, Soerjono, 1990, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 217-218
[14] Jurnal Ilmu Dakwah, 2001, vol. 4, No. 2, oktober 2001 ISNN : 1411-4724X, Hlm. 16
[15] Drs. Samsul Munir Amin, 2014, *Sejarah Dakwah*, Jakarta : Amzah
[16] Aziz, Moh. Ali, 2004, *Ilmu Dakwah*, Jakarta : Kencana, hlm. 13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kegiatan dakwah itu bukan hanya mencakup sisi ajakan (materi dakwah), tetapi juga sisi pelakunya (da'i) juga pesertanya (mad'u), ia juga mempunyai metode beragam yang telah digariskan oleh Al Qur'an dan dipraktikkan oleh Rasulullah SAW., yakni *bil hikmah, al mauidzoh hasanah, bil mujadalah billati hiya ahsan.* Interaksi aktif berdasarkan pemahaman yang komprehensif terhadap unsure-unsur dakwah di atas, niscaya akan berbeda baik pada pilihan aktivitas, maupun kepada kemungkinan hasil yang bisa diraih.

Aktivitas dakwah dikatakan berjalan secara efektif bilamana apa yang menjadi tujuan benar-benar dapat dicapai, dan dalam pencapaiannya dikeluarkan pengorbanan-pengorbanan yang wajar. Atau lebih tepatnya jika kegiatan lembaga dakwah yang dilaksanakan menurut prinsip-prinsip manajemen akan menjamin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan dan akan menumbuhkan sebuah citra (*image)* profesionalisme di kalangan masyarakat, khususnya dari pengguna jasa dari profesi da'i.

Strategi yang didukung dengan metode yang bagus dan pelaksanaan program yang akurat, akan menjadikan aktivitas dakwah menjadi matang dan berorientasi jelas di mana cita-cita dan tujuan telah direncanakan. Karena tujuan dan cita-cita yang jelas dan realistis pasti akan mendorong dakwah mengikuti arah yang telah direncanakan.[17]

[17] Munir,wahyu Ilahi, 2006, *Manajemen Dakwah*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, hal. Kata Pengantar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan proposal skripsi, untuk lebih mudah memahami penulisan proposal skripsi ini. Maka disusunlah sistematika pembahasan, antara lain:

Dalam bab I Pendahuluan, ini berisikan tentang gambaran umum terdiri dari enamm sub-bab antara lain latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

Pada bab II Kerangka Teoretik berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan. kajian kepustakaan konseptual, yang meliputi: teori budaya organisasi, teori pembentukan dan teori pemeliharaan.

Pada bab III Metode Penelitian, berisikan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, tekhnik pengumpulan data, tekhnik validitas data dan tekhnik analisa data.

Pada bab IV Hasil Penelitian berisi mengenai gambaran umum obyek penelitian, penyajian data dan pembahasan hasil penelitian.

Dan pada bab V Penutup, berisikan kesimpulan, saran dan rekomendasi serta keterbatasan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id