

BUDAYA KERJA DI SEKOLAH TINGGI EKONOMI DAN BISNIS SYARIAH (STEBIS) INDO GLOBAL MANDIRI PALEMBANG

Nadia Okatari, Havis Aravik

Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang

Prodi Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang

Email : nadia_student@stebisigm.ac.id, havis@stebisigm.ac.id

Abstract

Types of jobs today vary widely in scope and size and may even have some practices that are unique to the job. Practices such as mentorship and internships also characterize most institutions in higher education. It is that the essence of working life is found in its culture. Work culture includes emotional and psychological climate or atmosphere. This may include employee morale, attitudes, and productivity levels. The work culture of each individual will determine the formation of the culture of the institution where he works. This article discusses the Work Culture at Syariah Indo Global Mandiri School of Economics and Business in Palembang. This article uses quantitative research, namely analyzing the theory of work culture at Syariah Indo Global Mandiri School of Economics and Business, Palembang. The results of this study are the importance of a productive work environment, open and honest communication, a fun atmosphere, as well as appreciation and motivation because with this a work culture can run well and the results carried out by employees are also better.

Keywords : *Work Culture, Work Environment, STEBIS IGM,*

Abstrak

Tipe-tipe pekerjaan saat ini sangat bervariasi dalam hal ruang lingkup dan ukuran bahkan mungkin akan memiliki beberapa praktik yang unik pada pekerjaan itu. Praktik-praktik seperti bimbingan dan magang juga memberi ciri kebanyakan institusi di perguruan tinggi. Ini bahwa inti dari kehidupan pekerjaan itu ditemukan di dalam budayanya. Budaya kerja mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis. Hal ini mungkin mencakup semangat kerja karyawan, sikap, dan tingkat produktivitas. Budaya kerja masing-masing individu akan menentukan terbentuknya budaya instansi dimana dia bekerja. Artikel ini membahas tentang Budaya Kerja di Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri Palembang. Artikel ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu menganalisis teori Budaya Kerja di

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri Palembang. Hasil penelitian ini adalah pentingnya lingkungan kerja yang produktif, komunikasi yang terbuka dan jujur, suasana yang seru serta adanya penghargaan dan motivasi karena dengan adanya itu budaya kerjadapat berjalan dengan baik dan hasil yang dijalankan karyawan juga menjadi lebih baik.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, STEBIS IGM*

Pendahuluan

Istilah budaya berasal dari bahasa Sansekerta, yakni Buddhaya sebagai bentuk jamak dari buddhi yang berarti akal disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Di dalamnya mencakup tiga unsur, yakni cipta, rasa dan karsa (pikiran, perasaan dan keinginan/kehendak) (Zamzam, Fakhry., & Havis, 2016). Budaya juga berasal dari kata latin, colore, yang berarti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang. Pengertian budaya yang semula sangat agraris lebih lanjut diterapkan dalam hal-hal yang bersifat rohani dan ada juga yang mengartikannya sebagai way of life, yaitu cara hidup tertentu yang memancarkan identitas tertentu suatu bangsa.

Budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Gukguk, Joni Raja and Pareke, JS Fahrudin and Nasution, 2014). Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain (Zamzam, Fakhry., & Havis, 2016). Oleh karena itu, budaya kerja sering diartikan sebagai falsafah hidup yang berisikan nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja atau bekerja".

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisai. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh

setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing (Marnisah, 2019).

Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi. Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang jadi prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar).

Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai. Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakkan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi (Aravik, H., Zamzam, F., & Marnisah, 2021).

Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja. Fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing (Zamzam, Fakhry., & Havis, 2016). Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Terbentuknya budaya kerja tersebut adalah sebagai berikut: (1) budaya diturunkan dari filsafat pendirinya. (2) selanjutnya budaya itu akan mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan. (3)

Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. (4) Bagaimana bisa disosialisasikan akan tergantung pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi (Zamzam, Fakhry., & Havis, 2016).

Landasan Teori

Sejarah Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Syariah Indo Global Mandiri

Yayasan Indo Global Mandiri (IGM) didirikan pada tanggal 5 Oktober 1998 bertepatan dengan hari ulang tahun Tentara Nasional Indonesia (TNI) dengan akte Notaris Janti Gunardi, S.H. Pendirian Yayasan IGM diprakarsai oleh para Profesional yang berpengalaman sangat luas dalam bidang kependidikan, pengembangan sistem informasi dan komputer yang berbasis Teknologi Informasi serta mempunyai komitmen yang sangat besar untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia dalam rangka mengantisipasi persaingan global.

Sebagai bentuk kepedulian kepada masyarakat yang belum beruntung, Yayasan IGM juga memberikan beasiswa kepada anak yatim / piatu dan atau kurang mampu berupa pendidikan Gratis yang dibina di Pondok Pesantren Modern IGM Al-Ihsaniah untuk tingkat Tsanawiyah dan Aliyah. Bentuk Kegiatan sosial lainnya yang dilaksanakan oleh Yayasan IGM, adalah memberikan bimbingan secara gratis kepada calon jemaah haji mulai di Indonesia sampai di Tanah suci, dengan mendirikan KBIH IGM-Al Ikhsaniyah pada tahun 2001, disamping memberikan bantuan kepada kelompok-kelompok masyarakat yang masih memerlukan bantuan baik dalam bentuk bakti sosial, bantuan dana maupun konsultasi pengembangan ekonomi kerakyatan.

Pada Tahun 2014 diresmikan Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah dengan tujuan untuk memenuhi keinginan masyarakat Sumatera Selatan pada umumnya mengenai tata cara perekonomian syariah. Mudah-mudahan Yayasan IGM akan terus berkiprah memberikan kontribusi yang konkrit dan positif serta bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah Indo Global Mandiri yang berdiri di bawah naungan Yayasan Indo Global Mandiri, Kemudian dikenal dengan singkatan STEBIS IGM, didukung beberapa faktor. Pertama ide pembangunan sekolah tinggi ini muncul dari para pendiri yayasan dan tumbuhnya lembaga-lembaga keuangan syariah seperti bank, asuransi, pegadaian, pembiayaan, dan lain-lain serta menguatnya kembali ekonomi Islam di dunia. Kedua, pertimbangan bahwa perguruan tinggi swasta berbasis syariah belum ada di Sumatera Selatan. Ketiga

pertumbuhan madrasah, pesantren dan perguruan agama sederajat dengan SLTA tumbuh berkembang, yang pada gilirannya memerlukan adanya lembaga pendidikan lebih tinggi. Disamping itu perkembangan zaman dan tuntutan masa memang memerlukan tenaga ahli yang professional - terampil dalam bidang perekonomian syariah.

STEBIS IGM memiliki dua program studi yaitu: Program Studi Ekonomi Syariah untuk jenjang S1 dan Perbankan Syariah untuk jenjang S1 yang terdaftar di Kopertais Wilayah VII Sumbagsel dengan izin penyelenggaraan yang diberikan oleh Dirjen Pendidikan Islam SK Nomor 2516 tahun 2014 tanggal 5 Mei 2014 tentang Persetujuan Pendirian Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta. Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri dibawah Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI dengan Nomor Statistik NSPTI: 143167107037 STEBIS IGM beralamat di Jl. Jend. Sudirman KM.4 No.629, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Data yang dianalisis adalah budaya kerja di Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri Palembang.

Pembahasan

Analisis teori budaya kerja STEBIS IGM

Budaya kerja sangat diperlukan terutama untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Seorang karyawan dituntut harus kreatif dan Inovatif artinya memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk menciptakan hal baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya, seperti memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan, serta mampu menghasilkan karya baru; berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah; dan juga bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif (Aravik, H., & Hamzani, 2021). Adapun beberapa ciri budaya kerja yang dapat kami bangun dan kembangkan demi kesuksesan karir.

Berikut merupakan beberapa ciri perusahaan dengan budaya kerja yang baik dan perlu berlaku di STEBIS Indo Global Mandiri Palembang, antara lain:

a. **Lingkungan Kerja Produktif**

Karyawan merasa senang dan menikmati suasana saat bekerja? Bisa jadi ini merupakan tanda bahwa mereka nyaman dengan suasana kantor yang kondusif. Adanya kecemasan dan intimidasi justru malah

menandakan sebaliknya, bahwa karyawan takut dan merasa tidak nyaman berada di lingkungan kantor.

b. Komunikasi yang Terbuka dan Jujur

Sudah bukan rahasia lagi bahwa politik kantor biasanya menyebabkan suasana dan budaya kerja menjadi sangat tidak kondusif. Jika karyawan bisa menciptakan komunikasi yang jujur, terbuka terhadap feedback, serta bahu membahu untuk menyelesaikan suatu masalah, maka selamat, karena itu menandakan budaya kerja yang positif di suatu organisasi!

c. Suasana yang Seru

Tidak ada salahnya untuk sesekali tertawa bersama dan menikmati candaan di tengah-tengah penatnya bekerja. Dengan begini, karyawan bisa merasa rileks dan lebih tidak stress dibandingkan mereka yang hanya serius bekerja selama seharian penuh.

d. Ada Penghargaan dan Motivasi

Setiap individu di dalam organisasi sudah bekerja keras untuk mencapai target. Tidak ada salahnya untuk memberikan penghargaan dan motivasi berupa bonus, promosi, sertifikat, atau hadiah lainnya kepada karyawan yang sudah berjasa bagi perusahaan. Dengan begini, karyawan tentunya juga akan merasa dihargai.

e. Kerjasama yang Baik

Bukannya tidak mungkin apabila ada anggota tim yang menggunakan cara kotor untuk mendapatkan kesuksesannya sendiri. Budaya kerja yang baik diharapkan bisa mengurangi karyawan seperti ini, dan malah mendorong mereka untuk membangun tim dengan kerjasama yang baik. Berkompetisi boleh, tapi bukan berarti harus dilakukan secara negatif. Ingat, masih ada kompetisi yang sehat tanpa disertai pengkhianatan dan agenda balas dendam dengan rekan kerja sendiri.

Simpulan

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja yang produktif dapat berpengaruh pada karyawan dikarenakan karyawan di Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri Palembang merasa senang dan menikmati suasana saat bekerja, dan bisa jadi ini merupakan tanda bahwa mereka nyaman dengan suasana kantor yang kondusif.
2. Komunikasi yang terbuka dan jujur juga berpengaruh kepada karyawan, jika karyawan bis menciptakan komunikasi yang jujur, terbuka terhadap feedback, serta bahu membahu untuk menyelesaikansuatu masalah maka itu menandakan budaya kerja positif.
3. Suasana yang seru juga berpengaruh seperti karyawan tertawa bersama dan menikmati candaan di tengah – tengah penatnya bekerja dengan ini karyawan bisa merasa rileks dan tidak stress.
4. Adanya penghargaan dan motivasi ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena setiap individu di dalam suatu organisasi sudah bekerja keras mencapai target, tidak ada salahnya memberikan penghargaan dan motivasi berupa bonus atau promosi kepada karyawan yang sudah bekerja.
5. Jadi secara keseluruhan ke empat variabel diatas sangat penting untuk sebuah perusahaan atau organisasi karena dengan adanya itu budaya kerja dapat berjalan dengan baik dan hasil yang di dijalankan karyawan juga menjadi ebih baik.

Daftar Pustaka

- Aravik, H., & Hamzani, A. (2021). *Etika Perbankan Syariah: Teori dan Implementasi*. Deepublish.
- Aravik, H., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Punishment & reward, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karya ilmiah dosen persaudaraan dosen republik indonesia (pdri) sumatera selatan. *Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6, 35–44. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1321>
- Gukguk, Joni Raja and Pareke, JS Fahrudin and Nasution, N. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Se-Kabupaten Seluma. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(4), 583–673.
- Marnisah, L. (2019). *Manajemen SDM Berbasis Revolusi 4.0*. Deepublish.
- Zamzam, Fakhry., & Havis, A. (2016). *Manajemen SDM Berbasis SDM*. CV. RWTC Success.