

**MEMBANGUN BUDAYA KERJA SYARIAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN  
KUALITAS KINERJA DOSEN  
(PENELITIAN DI UNIVERSITAS DJUANDA BOGOR)**

Oleh: M. Hidayat Ginanjar\*

*Abstract*

*The objective of this research was to disclosure comprehensive the Culture Building of Sharia at Djuanda University (UNIDA) Bogor. It was qualitative research by using case study at Universitas Djuanda Bogor Jawa Barat Indonesia in 2014. The data were collected through participant observation using interview, observation, document and recordings. The data analysis and interpretation indicates that (1) Tawheed had been made the main cultural source, guide and direction underlying throughout the process and comprehensive as well as holistic education components. (2) The process of developing tawheed-based work culture tended through the process of system synthesis in the university and the system in Ma'had (Rusunawa). (3) The working environment was very conducive to the establishment of sharia culture and a shift in the religious campus climate, policies, regulations, and leadership support. (4) syariah work culture positive impact on improving the quality of institution performance in implementing the Tri Dharma University, both academic, research and community service .*

**Keywords:** *Sharia, Work, Culture, Proses, Environment, Quality.*

**A. Pendahuluan**

Strategi pendidikan tinggi untuk menciptakan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif diakselerasikan dengan peningkatan kapasitas dan modernisasi, penguatan pelayanan dan daya saing, baik di tataran lokal, nasional, regional maupun internasional.

Pelayanan perguruan tinggi yang tidak berkualitas, dalam jangka waktu tertentu akan mengalami kesulitan atau kegagalan dalam mengontrol sumber daya, sehingga proses pengambilan keputusan-keputusan strategis akan menjadi terganggu, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan ketidakberhasilan dalam menembus ketatnya persaingan dengan lingkungan persaingannya.

Penyelenggaraan dan orientasi perguruan tinggi masa depan seyogyanya dilakukan dengan penuh konsentrasi, inovasi, dan peningkatan kemampuan manajerial dalam berbagai bidang, tidak terkecuali pada bidang peningkatan kualitas kinerja dosen, mengingat era globalisasi sekarang ini telah mengubah wajah kehidupan di seluruh dunia. Pengaruhnya di bidang komunikasi telah mengubah pola aliran informasi secara mendasar dan

menjadi kebutuhan sehari-hari. Azahari (2000) mengungkapkan bahwa era globalisasi memunculkan suatu kebudayaan dunia dengan peradaban yang bersifat universal yang ditandai dengan diterimanya nilai-nilai demokratik, nilai-nilai urban, nilai-nilai teknologi dan nilai-nilai pluralitas.

Budaya kerja melekat pada semua institusi besar maupun kecil, pemerintah maupun swasta, dimana pun dan kapan pun, termasuk budaya kerja dosen di perguruan tinggi. Fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan institusi masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan organisasi, efektif, produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu

hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Globalisasi saat ini dikatakan oleh Hafidhuddin (2008), banyak institusi yang mengadopsi budaya-budaya asing karena budaya itu diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif dan tidak selamanya positif. Pertanyaan yang muncul kemudian, budaya kerja seperti apa yang harus diikuti dan dikembangkan dan yang cocok diterapkan di perguruan tinggi? Budaya Barat kah atau budaya kerja syariah? Tentang hal ini Tantowi (2008) mengomentari, banyak tradisi lokal atau nasional yang tergerus oleh budaya global yang tidak jelas asal-usulnya. Fenomena ini lebih lanjut dikemukakan Tantowi bahwa, masyarakat hanya mengkonsumsi dan meniru suatu budaya tanpa berfikir dari mana dan milik siapa budaya itu. Contoh yang paling sederhana adalah soal pakaian. Pakaian lokal atau nasional masyarakat Indonesia, misalnya, hanya dipakai pada hari-hari tertentu saja, seperti pada saat upacara pernikahan, kegiatan keagamaan, atau hanya dipakai oleh pejabat pemerintah di hari-hari tertentu saja. Selain hari-hari tersebut, praktis masyarakat memakai pakaian Barat sesuai selera masing-masing.

Terkait dengan fakta di atas, maka apakah budaya Barat/Global selalu baik? Lalu, bagaimana dengan budaya kerja syariah? Apakah budaya kerja syariah bisa diaplikasikan di perguruan tinggi? Seperti apakah konsep dan praktik budaya kerja syariah pada Perguruan Tinggi? Apa saja keunggulan budaya kerja syariah dibanding budaya kerja Barat? Pentingkah budaya kerja syariah ditanamkan kepada dosen? Bagaimana membangun budaya kerja syariah dalam upaya meningkatkan kualitas

kinerja dosen guna menghasilkan *output* SDM yang unggul pada perguruan tinggi?

Universitas Djuanda mengembangkan paradigma budaya kerja yang terkesan unik dibandingkan dengan perguruan tinggi lain. Salah satu keunikannya, berdasarkan pengamatan dan data yang ditemukan di lapangan adalah semenjak tahun 2006 Universitas Djuanda (UNIDA) Bogor telah mereformulasikan visinya untuk mewujudkan kampus bertauhid. Paradigma tauhid ini ruang lingkupnya termasuk pada penerapan budaya kerja dosen, karyawan dan civitas akademiknya. Istilah budaya kerja syariah di lingkungan Universitas Djuanda lebih khas dinamakan budaya kerja berbasis tauhid (bertauhid).

Universitas Djuanda memiliki 7 fakultas dengan 17 Program Studi serta Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum. Jumlah dosen tetap sebanyak 159 orang dan didukung tenaga kependidikan sebanyak 100 orang. Jumlah mahasiswa aktif pada tahun akademik 2012/2013 sebanyak 3.334 orang. Universitas Djuanda terus berupaya membangun budaya kerja yang berbasis tauhid sebagaimana yang telah ditegaskan dalam visi dan misinya.

Untuk menemukan jawaban dari permasalahan di atas, peneliti melakukan penelitian mendalam guna mengungkap permasalahan tentang membangun budaya kerja syariah dalam upaya peningkatan kualitas kinerja dosen di UNIDA Bogor. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Evan (1993) bahwa penelitian tentang budaya kerja sangat penting dilakukan melalui pengamatan dan telaah yang mendalam terhadap lintas budaya orang yang bekerja dalam institusi, agar diketahui budaya kerja masing-masing sekaligus memberikan solusi atas penampilan kerja yang belum memadai sesuai harapan institusi.

Konsep tentang budaya kerja syariah didasarkan pada nilai Tauhid, yaitu sebagai sumber semangat kerja. Para ahli mengungkapkan kata syariah sebagai kata bahasa Arab yang menunjukkan jalan yang

harus diikuti. Syariah dalam definisi terbatas adalah hukum Islam seperti yang dinyatakan dalam al-qur'an dan al-Sunnah. Al-qur'an adalah firman Allah ﷻ yang tidak dapat dirubah. Al-Qur'an mengandung konsep hukum yang berisi sebagian besar aturan-aturan, nilai-nilai moral yang mengharuskan umat Islam untuk mengikuti dan melaksanakannya. Maka dari itu, syariah merupakan norma utama atau prinsip inti atau aturan yang bersifat global didefinisikan sebagai seperangkat aturan. (Martin Roestamy & Muhammad Emnis Anwar, 2014)

Syariah dalam Encyclopedia of Islam memiliki pengertian sebagai interpretasi hukum Islam oleh manusia. Hukum didalam islam dapat dipelajari dari hukum fiqh. Pemahaman syariah jika dikaitkan dengan budaya kerja, maka budaya kerja syariah disini adalah budaya kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai tauhid yang sumber utamanya adalah ayat-ayat *qauliyah* atau wahyu, yakni al-qur'an dan al-hadits yang shohih (perkataan Nabi yang sumbernya benar). Sebagaimana dikatakan oleh Tasmara (2002), bahwa Inti atau sumber inspirasi budaya kerja syariah adalah al-qur'an dan Sunnah Rasulullah yang diikat dalam satu kata yaitu akhlak.

Definisi terminologis Muchsin Qiroati (1992) disimpulkan bahwa tauhid berarti mengesakan Allah ﷻ dari segi uluhiyah, rububiyah, asma dan sifat-sifat-Nya secara murni dan konsekuen serta menolak segala pemikiran, sikap, tindakan dan ucapan yang bertentangan dengan keesaan-Nya. Terminologis tauhid, bila dijabarkan secara rinci, tentu memiliki kandungan makna yang luas. Akan tetapi tauhid memiliki kalimat yang singkat, padat, dan jelas. Kalimat tauhid itu adalah *La ilaha illa Allah wa Asyhadu anna Muhammad al-Rasulullah*. Artinya, "Tidak ada Tuhan kecuali Allah dan aku bersaksi bahwa Muhammad adalah Rasulullah". Muhammad Said al-Qahthani (1984) menyatakan bahwa makna kalimat tauhid ini adalah tidak ada yang berhak disembah kecuali Allah dan menafikan ilah-ilah

selain-Nya serta menetapkan bahwa Allah adalah Esa.

Filosofi Kerja adalah perintah Tuhan, selain untuk mendapatkan penghasilan (*income*), kerja juga merupakan bentuk pengabdian kepada Allah (ibadah) jika dilandasi keikhlasan. Nilai-nilai yang diyakini bersumber dari pijakan agama (ayat-ayat *qauliyah*), yaitu al-Qur'an dan As-Sunnah (perkataan dan perbuatan Nabi Muhammad ﷺ). Norma dan aturan yang berlaku disesuaikan dengan nilai-nilai dasar al-Qur'an dan Sunnah.

Tujuan dari penelitian ini adalah pengungkapan secara *comprehensive* mengenai budaya kerja syariah di Universitas Djuanda Bogor Jawa Barat pada tahun 2014. Latar – latar (*setting*) yang membuat implementasi budaya kerja syariah akan terungkap dalam penelitian ini. Dosen sebagai agen perubahan memiliki peran penting dalam budaya kerja syariah di Universitas Djuanda.

## B. Metode

Metode yang digunakan berupa penelitian langsung mengamati objek yang dijadikan sasaran penelitian, yaitu pola budaya kerja syariah di Universitas Djuanda yang berbasis tauhid. Proses Penelitian ini meliputi beberapa fase yaitu (1) peneliti sebagai subjek, (2) paradigma dan sudut pandang teoritis, (3) strategi penelitian, yaitu studi kasus peranan rektor dalam membangun budaya kerja berbasis tauhid, (4) Metode Pengumpulan data dan analisis, melalui wawancara, observasi, artifak, dokumen, catatan, visual, pengalaman pribadi, pengolahan data, dan analisis tekstual, (5) Seni Interpretasi dan Penyajian, meliputi kriteria untuk menilai kecukupan, seni dan strategi interpretasi dan menulis sebagai interpretasi. (Norman K. Denzin dan Y. Vonna S.L, 2009).

Lima komponen penting desain penelitian studi kasus yaitu (1) pertanyaan-pertanyaan penelitian, (2) proposisi penyelidikan pada topik bahasan, (3) unit-unit analisis, (4) logika yang mengaitkan

data dengan proposisi, (5) kriteria untuk menginterpretasi temuan. Pendekatan pertanyaan yaitu bagaimana dan mengapa (Robert. K. Yin, 2009). Penelitian kualitatif dengan pendekatan alami menekankan pada peneliti sebagai *instrument* kunci dimana peneliti mengungkapkan kondisi yang dialami selama meneliti dengan sebenarnya, natural dan alami. Pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) dan analisis data bersifat induktif serta hasil penelitian lebih menekankan pada makna. (Sugiyono, 2006)

Karakteristik yang dipakai peneliti yaitu (1) alami, apa adanya dimana sumber data berasal dari latar (*setting*) aktual objek yang diteliti dan peneliti sebagai *key instrument* (instrument kunci), (2) Descriptive Data, penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Data di kumpulkan dari sejumlah pernyataan atau gambar yang didapat dari hasil interview, catatan-catatan, foto-foto, video tape, dan dokumen-dokumen official lainnya, (3) *Concern with Process*, penelitian kualitatif perhatian pada proses, (4) Induktif, peneliti kualitatif menganalisa data secara induktif (*bottom up*), (5) *Meaning*, makna merupakan hal yang penting dalam penelitian kualitatif. ( Robert C.B., and Sari K.B, 2007).

### C. Hasil Penelitian

Motto kampus bertauhid dengan jargon kebangkitan Islam sudah ada sejak Universitas Djuanda didirikan oleh pendirinya yaitu Alamsyah Ratoe Perwiranegara, mantan Menteri Agama Republik Indonesia ke-12, kabinet pembangunan III, periode: 1978-1983. Menurut Martin Roestamy, Rektor Universitas Djuanda Bogor menjelaskan, pada awal Pak Alamsyah membangun universitas ini visinya adalah “menjadi universitas berkualitas, untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang menyatu dalam tauhid”, sementara tidak dijabarkan oleh Rektor yang lama, sehingga dalam penyelenggaraan akademik pada saat itu Universitas Djuanda tidak Islami.

Direktur Lembaga Pengkajian dan Penerapan Tauhid (LP2T) Dr. Amir Mahrudin mengatakan, “Penajaman visi UNIDA sebagai kampus bertauhid direalisasikan mulai tahun 2006, setelah terpilihnya Bapak Dr. H. Martin Roestamy, SH., MH sebagai Rektor. Sebenarnya dari pertama berdiri juga kampus UNIDA visinya Tauhid. Visi tauhid tersebut telah menjadi akar budaya kerja pegawai dan kemudian dijabarkan secara luas, sebagaimana dijelaskan Rektor UNIDA bahwa bertauhid berarti melakukan Tauhid, menegakkan Tauhid, memfokuskan diri menjadikan Tauhid sebagai tujuan hidup, tujuan kita bekerja, jadi kalau kita mau ambil ayat al-qur’an, dijelaskan “*Inna shalati wa nusukii wa mahyaaya wa mamaati lillahi rabbil ‘alamin*”.

Budaya kerja bertauhid sebagaimana dikemukakan oleh Ketua Yayasan Pusat Studi Pengembangan Islam Amaliyah Indonesia (PSPIAI) bahwa budaya kerja bertauhid adalah budaya kerja yang baik dan positif, itu semuanya dinilai oleh Allah ﷻ dan dihasilkan, dinikmati oleh yang melakukan. Artinya, di sini dengan niat untuk mendapatkan ridha Allah ﷻ, bahwasanya itu bisa melakukan pekerjaan itu dengan baik, tuntas, produktif, efisien. Jadi tidak ada sama sekali nilai-nilai yang mengurangi produktivitas kalau seandainya pekerjaan itu dilakukan dengan niat karena Allah dan untuk mendapatkan ridha Allah. Itulah sebenarnya sasaran budaya kerja tauhid.

Filosofi kerja secara formal oleh institusi UNIDA, bahwa kerja harus sebagai ibadah dalam proses optimalisasi sosialisasi ke semua pegawai. Jadi ada yang sudah mengacu pada penerapan nilai-nilai tauhid, ada juga yang memang masih berproses, namun secara mayoritas sudah mengacu prinsip tauhid. Setiap pegawai UNIDA memiliki perilaku dalam kehidupan sebagai sifat dasar acuan seperti beriman dan bertakwa kepada Allah ﷻ, menjalankan perintah Allah ﷻ dan Rasul-Nya serta menjauhi larangan Allah ﷻ. Mencontoh dan melaksanakan sifat-sifat

kerasulan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, yakni *Shiddiq* (benar, jujur, bersih), *Istiqamah* (konsisten), *Tabligh* (komunikatif), *Amanah* (dipercaya), *Fathanah* (cerdas) sehingga menjadi sikap pribadi yang bersih, transparan, profesional dan berkah.

Budaya kerja setiap pegawai disesuaikan dengan prinsip syariah yang diimplementasikan dalam rangka melaksanakan tugas yang diamanahkan kepada diri pegawai, bila tidak sesuai dengan perilaku di atas maka pegawai akan dikenakan sanksi sampai pada pemutusan kerja. Dalam upaya menciptakan budaya kerja syariah, para pimpinan universitas senantiasa memberikan contoh/keteladanan yang menunjukkan etos kerja syariah yang bermuara pada prinsip tauhid. Setiap dosen dan karyawan diarahkan untuk senantiasa memelihara kesadaran, semangat, motivasi dan niat kerja cerdas, kerja keras, kerja berkualitas dan kerja ikhlas untuk menghasilkan pelayanan kerja terbaik.

Kompetensi dosen berbasis Tauhid didasarkan pada kompetensi kepribadian, paedagogik, profesional, sosial dan kompetensi khusus. Kompetensi dosen merupakan kemampuan yang terintegritas, harmonis, selaras dengan pengetahuan, terampil dan tanggungjawab dalam tindakan nyata sehingga mampu menyampaikan ilmu pengetahuan (*qouliyah*), memiliki keahlian dalam praktek (*fi'liyah*) dan berkemampuan dalam penataan diri (*qolbiyah*). Kepribadian dosen memiliki akhlak karimah dan diwujudkan dalam tindakan yang terintegrasi secara harmonis dalam tugas dan fungsi sebagai pendidik dan pengajar. Indikatornya konsisten dalam *amar ma'ruf nahi munkar* sebagai kerangka kerja bertauhid, motivasi kerja adalah ibadah, pribadi yang mantap dan stabil, tidak ragu-ragu dalam menegakan kebenaran, perilaku selaras dengan nilai dan norma hukum Allah ﷻ dan Rasul-Nya.

Produk syariah menghasilkan dosen dan mahasiswa yang memiliki sikap *tawadhu* (rendah hati), baik budi, sopan santun, ramah, berbusana sesuai tuntunan

agama, memiliki ilmu terpuji (*mahmudah*), jauh dari ilmu tercela (*madzmumah*), memiliki sifat malu, adil, proporsional, tidak mencontek, plagiat, korupsi, tidak memperlihatkan aurat, disiplin, sabar dan takwaf. Hal ini tercermin dalam lingkungan kampus bertauhid.

Budaya kerja syariah berbasis tauhid antara lain memuat konsep manajerial, pengatur sosial dan pengatur jalannya institusi perguruan tinggi atas manifestasi nilai-nilai yang diacu, filosofi dasar dalam bekerja, sistem nilai yang diacu, keyakinan-keyakinan yang dianut, norma-norma yang berlaku, dan aturan-aturan yang digunakan oleh dosen dalam melaksanakan tugas tridharma agar dapat meningkatkan kualitas kinerja, baik dalam kreativitas, produktivitas kerja maupun prestasi kerjanya. Budaya kerja syariah dibangun dengan kesadaran akan pentingnya penerapan nilai-nilai Tauhid (*syariah*) yang disosialisasikan secara terus-menerus (*continue*) kepada civitas akademika melalui berbagai program-program akademik dan keagamaan.

Aturan-aturan yang telah dibuat universitas, tidak lain guna mewujudkan tatanan kehidupan kampus yang bermartabat, berkualitas, dan mencerdaskan kehidupan masyarakat, bangsa yang menyatu dalam tauhid. Bentuk dukungan pimpinan dalam upaya mewujudkan budaya kerja syariah di lingkungan UNIDA dilakukan secara berjenjang. Secara manajerial, penerapan budaya kerja syariah diwarnai adanya keterlibatan peran rektor secara langsung. Rektor memiliki *ghirah* (semangat) Tauhid yang kuat. Kebijakan rektor membentuk LPPT pada tanggal 18 Maret 2010 merupakan wujud konkrit kepeduliannya akan pentingnya penerapan nilai-nilai Tauhid bagi warga kampus Universitas Djuanda.

#### D. Pembahasan

Budaya kerja syariah dipengaruhi oleh hasil pemikiran suatu komunitas sehingga membentuk lingkungannya. Budaya kerja yang ditimbulkan menye-

suaiakan tuntunan syariat agama yang dianut masyarakat. Untuk memahami budaya yang terjadi dan berlaku di suatu institusi, Schein dalam Ndraha (2003) membagi budaya dalam tiga tingkatan (*level*), terdiri dari, a) *lowest level* (tingkatan yang paling rendah) berisi kepercayaan yang dianut begitu saja (*unconscious*) berupa pemikiran dan perasaan dan lainnya yang menjadi nilai dan tindakan, dikenal juga dengan istilah *basic underlying assumptions*, b) *espoused values*, berisikan strategi, tujuan, dan filosofi kerja institusi, c), *most visible level contain*, tingkatan yang paling atas dan dapat diamati, diantaranya adalah struktur organisasi, situs, ritual, dekorasi, sistem reward dan proses penyelenggaraan manajemen pendidikan yang lebih dikenal dengan sebutan artifak.

Budaya kerja di lingkungan Universitas Djuanda Bogor didasarkan pada pengamalan nilai-nilai agama Islam sesuai dengan tuntunan dalam kitab suci al-Qur'an dan al-Hadist. Hal ini menandakan budaya kerja di lingkungan UNIDA berdasarkan syariah Islam, yang selanjutnya biasa disebut dengan budaya syariah. Budaya kerja syariah dapat menjadi pedoman dalam semangat (*ghirah*) para dosen dan karyawan UNIDA, sehingga apa yang dikerjakan bernilai ibadah, tidak saja memiliki dimensi duniawi tetapi juga memiliki dimensi ukhrowi (akhirat). Batasan kerja di atas membentuk budaya organisasi, dimana komponen organisasi memiliki pola pikir dan tujuan yang sama. Implementasi nilai syariah dalam budaya organisasi sesuai dengan pernyataan Luthan (1995) bahwa budaya organisasi mengandung "...*behavior regularities, norms, dominant values, philosophy, rules, organization climate*".

Pengaruh Budaya kerja syariah membentuk karakter dosen dan karyawan memiliki akhlak yang baik (*ahlaqul karimah*) sehingga karyawan selalu berpedoman kepada nilai kejujuran dan profesionalisme. Akhlak merupakan hasil pembentukan budaya syariah yang

dituangkan dalam konsep Tauhid, dimana konsep ini menghasilkan kecerdasan spiritual berdasar konsep ke-esaan kepada Allah ﷻ.

Sumber budaya organisasi sebagai input berasal dari pendiri (*founder*) organisasi, dalam hal ini pendiri organisasi adalah mantan menteri agama, Alm. Alamsyah Prawiranegara, yang menyatakan dalam akta pendirian Universitas Djuanda bahwa kampus didirikan atas dasar Tauhid. Selanjutnya disusun buku panduan hasil pemikiran pendiri Universitas Djuanda. Ndraha (2003) menyatakan sumber budaya organisasi adalah pendiri organisasi. Universitas Djuanda menerapkan budaya kerja pegawai berbasis tauhid dan ditegaskan dalam visinya, yaitu menjadi Universitas berkualitas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang menyatu dalam tauhid. Tauhid dijadikan panduan dan penunjuk arah seluruh proses dan komponen pendidikan secara komprehensif dan holistik dalam upaya meningkatkan kualitas dan layanan pendidikan, dan bukan hanya menekankan aspek akademik atau pemikiran (*values reasoning*) saja, tetapi menekankan aspek ideologi-spiritual dan aspek perilaku (*values action*).

Aspek budaya syariah merupakan dasar (*basic*) dalam beramal dan berasumsi. Adaptasi budaya akan terbentuk bila dilakukan secara bersama-sama dan dilakukan dalam waktu yang lama. Asumsi dasar dan keyakinan merupakan pondasi budaya, baik budaya pribadi maupun budaya kelompok. Dengan menggunakan asumsi dasar dan kepercayaan orang maka kita dapat menjelajahi alam pemikiran guna mencari dan menemukan nilai-nilai yang baru. Kekuatan budaya syariah terletak pada intensitas perilaku syariah yang diterapkan, seperti shalat berjamaah, menghentikan semua kegiatan akademik ketika masuk waktu shalat, berpakaian islami dalam lingkungan kampus, pergaulan antar lawan jenis terjaga, kegiatan ceramah agama. Intensitas kegiatan keagamaan di kampus perlu ditunjukkan warga kampus agar tercapai

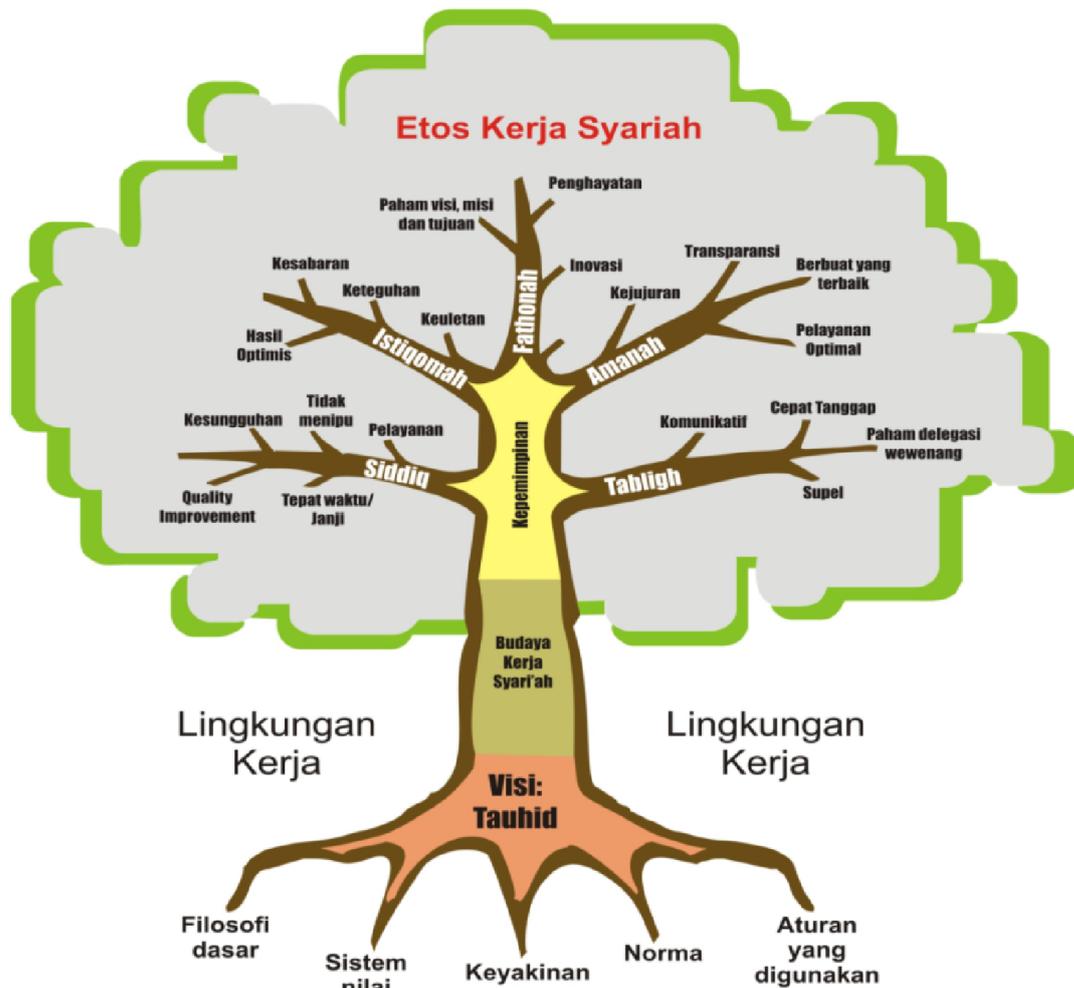
suasana yang religius. Kebersihan paham (*clarity*) budaya syariah perlu secara istiqomah diamalkan dan dikerjakan para pimpinan sebagai panutan, contoh teladan dalam perilaku keseharian.

Nilai budaya syariah ditunjukkan oleh nilai Tauhid, dimana Tauhid diimplementasikan sebagai dasar dalam meng-Esa-kan Allah ﷻ. Ikhlas beramal semata karena Allah ﷻ satu-satunya tempat meminta dan bergantung. Pembentukan budaya kerja pegawai berbasis Tauhid cenderung melalui proses sintesa sistem di perguruan tinggi dan sistem di *Ma'had* (Rusunawa). Budaya kerja pegawai berbasis Tauhid tersosialisasi dengan interaksi segenap dosen yang ada di Universitas Djuanda, baik antara dosen dengan dosen lainnya, dosen dengan pimpinan lembaga, maupun dosen dengan komunitas yang ada disekitar UNIDA.

Budaya kerja berbasis Tauhid antara lain memuat tata tertib kehidupan kampus

yang bernuansa religi, juga berfungsi sebagai konsep pengendalii sosial serta pengatur jalannya institusi perguruan tinggi atas manifestasi nilai-nilai syariah yang bermuara kepada nilai Tauhid, mencakup keyakinan, norma, kebiasaan yang dipegang teguh oleh dosen dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi guna mencapai produktivitas kerja dan prestasi kerja. Budaya kerja syariah membentuk karakter dosen dan karyawan memiliki akhlak yang baik (*ahlaqul karimah*) sehingga karyawan selalu berpedoman kepada nilai kejujuran dan profesionalisme.

Pembentukan etos kerja syariah dapat dipengaruhi oleh filosofi tauhid, sistem nilai, norma, keyakinan, dan aturan yang diterapkan sehingga membentuk budaya kerja, yang diilustrasikan gambar dibawah ini:



### E. Kesimpulan

Akar budaya kerja syariah yang dibangun di lingkungan Universitas Djuanda berpijak dari visi dan misi institusi yaitu menjadi universitas berkualitas dalam mencerdaskan kehidupan bangsa yang sesuai syariah agama Islam dan diwujudkan dalam bentuk kampus bertauhid. Sistem nilai tauhid dijadikan panduan dan penunjuk arah seluruh proses dan komponen pendidikan secara komprehensif dan holistik yang menekankan aspek akademik (*values reasoning*), ideologi-spiritual dan aspek perilaku (*values action*). Keyakinan tauhid yaitu meng-Esa-kan tuhan, Allah ﷻ dalam setiap kegiatan.

Norma yang diterapkan menjadikan kampus bertauhid diterapkan dalam budaya kampus yang religius. Aturan kampus disesuaikan dengan semangat nilai Tauhid sehingga perilaku budaya kerja syariah dapat diterapkan dalam kehidupan akademik baik mahasiswa, dosen dan pegawai. Sistem nilai dan keyakinan yang diyakini sebagai dasar pijakan dalam pelaksanaan tugas kerja bersumber dari ayat/dalil *naqliyah*, yakni al-qur'an dan as-Sunnah.

Proses pembentukan dan penerapan budaya kerja syariah berbasis Tauhid dilakukan dengan doktrinasi secara terstruktur dan sistemik yang didelegasikan pimpinan universitas kepada lembaga pengkajian dan penerapan tauhid (LPPT) dan berbagai aktivitas pembinaan, baik di tingkat universitas maupun di tingkat fakultas. Adapun implementasi nilai-nilai tauhid terhadap mahasiswa terjadi melalui proses sintesa sistem akademik yang menyatu dalam konsep Tauhid, sistem *Ma'had* (Rusunawa Bina Tauhid). Proses budaya kerja berbasis Tauhid masuk dalam tata tertib kehidupan kampus yang bernuansa religi, menjadi pengendali sosial, pengatur jalannya institusi perguruan tinggi atas manifestasi nilai-nilai syariah. Akhlak merupakan hasil pembentukan budaya syariah yang dituangkan dalam konsep Tauhid, dimana konsep ini menghasilkan

kecerdasan spiritual berdasar konsep keesaan kepada Allah ﷻ.

Kondisi lingkungan kerja dosen sangat mendukung bagi terwujudnya budaya kerja syariah dan mengadopsi hukum Islam dalam perilaku/adab kehidupan islami di kampus UNIDA. Dukungan pimpinan sangat berperan penting dalam mengkondisikan iklim kampus bertauhid. Kebijakan, peraturan dan perilaku pimpinan menjadi dorongan yang sangat besar dalam implementasi budaya kerja syariah di kampus bertauhid.

Aplikasi budaya kerja syariah dalam pelaksanaan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi oleh para dosen mendatangkan keberkahan kerja terhadap produktifitas dan hasil kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dan terbukti pada aspek kinerja dosen menunjukkan adanya peningkatan secara kontinuitas meskipun realisasinya belum maksimal sebagaimana ditetapkan dalam renstra dan renop. Kinerja dosen di bidang akademik dalam tiga tahun terakhir menunjukkan katagori baik dan menunjukkan ada peningkatan dari tahun ke tahun. Kinerja dosen pada kegiatan seminar, penulisan makalah, dan jurnal ada kenaikan sekitar 10 % dari tahun sebelumnya. Kinerja dosen di bidang riset dan pengembangan, juga ada kenaikan, baik secara kuantitas penelitian maupun dari kualitas proposal penelitian yang diajukan para dosen ke universitas melalui LPPM. Adapun kinerja dosen dalam kegiatan pengabdian masyarakat secara kuantitas menunjukkan ada peningkatan dilihat dari jumlah dan program kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh dosen yang manfaatnya sangat dirasakan oleh masyarakat, diantaranya dalam bentuk pembinaan, penyuluhan, dan pemberdayaan masyarakat.

### Daftar Pustaka

Azril Azahari, *Dampak Globalisasi di Pendidikan Tinggi*, Jakarta: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan No.023, Tahun Ke-6 Mei 2000.

- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2008
- Luthan Fred, *Organizational Behavior*, New York, Mc.Graw-Hill Inc., 1995
- Martyn Roestami & Muhammad Emnis Anwar, *Tauhid, Integrasi Keilmuan dan Jembatan Filosofis*, UNIDA, 2014
- Muchsin Qara'ati, *Pandangan Dunia Alam Semesta*, Jakarta: Firdaus, 1991.
- Muhammad Said Al-Qahthani, *Min afahim Aqidah al-Salafi al-Shalih al-Wala'u wa al-Bara' fi al-Islam 1409 H*
- Norman K.Denzin dan Yvonna S.L., *Handbook of Qualitative Research*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009
- Robert. K. Yin, *Case Study Research, Design and Methods*, California, Sage Inc., 2009
- Robert C.B., and Sari K.B., *Qualitative Research for Education An Introduction to Theories and Methods*, Boston, Pearson Education Inc., 2007
- Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Rineka Cipta, 2003
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002
- William M. Evan, *Organization Theory, Research and Design*, New York: Mac Millan, 1993

---

\* Dosen Tetap Prodi. Pendidikan Agama Islam STAI Al-Hidayah Bogor