

AJARAN ISLAM JANGKAR SYARIAH DALAM TEORI DAN PRAKTIK MANAJEMEN ORGANISASI

Nadjematul Faizah¹

Abstraksi:

Ajaran Islam Jangkar Syariah Dalam Teori dan Praktik Manajemen Organisasi, ada dua bidang kehidupan manusia agama dan keduniaan. Dua kehidupan tersebut adalah masuk rangkaian ibadah. Dalam bermuamalah dan konsep kerja dalam Islam berlandaskan ajaran Islam yaitu al-Qur'an dan Hadis. Unsur dalam organisasi adalah tata kelola yang disebut dengan manajemen Islam sebagai wadah dan proses yang dilakukan bersama-sama dengan cara-cara yang sama yang bermakna ajaran Islam mendorong umatnya berkegiatan secara terorganisasi dengan rapi; Manajemen yang mengandung perilaku manusia yaitu perbuatan yang indah menurut akal dan syariat yang dinamakan akhlak yang baik dan yang melaksanakan *muamalah* ada manusia yang menjadi pemimpin holistik yang berkualitas kepribadian Islam (*yakin, shura, ma'rifah, fasahah, adil. Sabar, iqdam, laen, tadhyah* dan *taqwa*) dan manusia yang mau dipimpin. Menghasilkan *right man on the right place* artinya salah satu fungsi manajemen menempatkan orang di posisi yang tepat menunjukkan budaya organisasi dalam perencanaan (niat), perilaku *amanah, shiddiq, istiqamah, fathanah* dan *tabligh* selain juga nilai hubungan kerja antara majikan dan pekerja, kompensasi, perlindungan terhadap pekerja dan fatalisme/paternalistik.

Kata Kunci: *Manajemen, Budaya Organisasi Islam, Syari'ah.*

A. PEMBAHASAN

Dalam Islam ada dua bidang untuk kehidupan pribadi manusia di tempat kerja, agama (puasa, shalat, dst) dan keduniaan (kegiatan kerja

¹ Penulis adalah dosen Institut Ilmu al-Qur'an (IIQ) Jakarta dan wakil Rektor I IIQ Jakarta.

rutin sehari-hari). Kedua kegiatan tersebut adalah bagian dari rangkaian ibadah bila keinginan itu semata-mata demi Allah SWT. Dalam Islam, *muamalah* adalah hal yang membahas aspek hubungan antara manusia yang satu dan manusia yang lainnya yang terikat dengan hak dan kewajiban.²

Dalam kehidupan sehari-hari hal tersebut kita kenal dengan hubungan antar pribadi atau hubungan hukum perdata. Dalam teori dan praktik ini akan menjelaskan manajemen Islam, budaya organisasi/kerja Islam, akhlak dan pemimpin Islam.

1. Manajemen Islam

Menurut INCEIF teori modern, metode dan konsep dalam menstruktur dan mendesain organisasi telah berkembang baik di Amerika atau di Eropa, tetapi sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip Islam hal ini dapat diterima. Ini disebabkan “apapun yang baik adalah milik Islam” (hadis). Ini segaris dengan prinsip Islam mengenai perilaku akhlak dalam Islam artinya keinginan bebas berusaha (*ikhtiyar*) kemampuan manusia untuk bertindak dalam parameter yang ditentukan Allah SWT, sebagai khalifah di bumi untuk organisasinya.³ Hal tersebut menunjukkan bahwa manusia yang mengatur kehidupannya di bumi ini atas dasar usahanya.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung organisasi dalam Islam sebagai wadah, dan proses yang dilakukan bersama-sama dengan landasan tujuan dengan cara-cara yang sama. Makna organisasi ajaran Islam mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisasi dengan rapi. Budaya organisasi Islam mencakup *shiddiq* artinya kejujuran, *Istiqamah* konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik, *fathanah* mengerti secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban, *amanah* memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan

² INCEIF, *Topic 3: Organizational Behaviour/Development*, (Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009), hlm. 110. Dan *Topic 14: Human Capital management: 14-6 Culture; 14.7 Islamic Culture and Virtues Local Culture*, (Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009), hlm. 676-677.

³ INCEIF, *Topic 3: Organizational Behaviour/Development: 3.3 Functional Organisational Structure and Design*, (Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009), hlm. 120.

setiap tugas dan kewajiban, dan *tablig* mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. Kelembagaan akan berjalan dengan baik, jika dikelola dengan baik.

Organisasi apapun, senantiasa membutuhkan manajemen (*at-Taubah: 71*). Pembahasan dalam manajemen Islam adalah perilaku dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak berperilaku Kolusi Korupsi Nepotisme (KKN), karena menyadari adanya pengawasan yang tertinggi dari Allah SWT yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun yang buruk (*al-Zalzalah: 7-8*). Setiap kegiatan menjadi amal saleh yang bernilai abadi dan berlandaskan iman dan niat yang ikhlas karena Allah, menjalankan tata cara sesuai dengan syariat dan dilakukan dengan penuh kesungguhan.

Manajemen Islam membahas struktur, yang merupakan *sunnatullah* dan struktur yang berbeda-beda itu merupakan ujian dari Allah. Manajemen Syariah membahas sistem yang dibuat harus menyebabkan perilaku pelakunya berjalan dengan baik. Dalam HR. Bukhari "*apabila sebuah urusan diserahkan bukan pada ahlinya maka tunggulah saat kehancuran*" hal tersebut menunjukkan *right man on the right place* artinya salah satu fungsi manajemen menempatkan orang di posisi yang tepat. Organisasi yang Islami adalah mengandung keikhlasan, kebersamaan dan pengorbanan.⁴ Oleh karena itu, segala sesuatu memerlukan perencanaan, sesuai Hadis Rasulullah SAW (HR. Ibnul Mubarak: "*Jika engkau ingin mengerjakan sesuatu pekerjaan maka pikirkanlah akibatnya, maka jika perbuatan tersebut baik, ambillah dan jika perbuatan itu jelek, maka tinggalkanlah.*" Perencanaan (*planning*) merupakan *sunnatullah*, kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan itu agar mendapat hasil yang optimal dan melakukan evaluasi pada tiap tahap, depan, tengah dan akhir.⁵

⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hlm. 4-5,11,25-26, 27 dan 72-76.

⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dan Praktek...*, hlm. 77-78, 86.

Hal tersebut menunjukkan harus ada niat sebagai bentuk rencana. Selanjutnya akan menjelaskan budaya organisasi kerja dalam Islam.

2. Budaya Organisasi/Kerja Islam

Budaya organisasi menurut ajaran Islam, al-Mu'minuun ayat 3 adalah budaya kerja Islami bagi orang-orang yang menjauhkan diri dari perbuatan dan perkataan yang tiada berguna. Bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal, berbicara dan bekerja sesuai dengan firman Allah pada ayat 8: "*orang-orang yang menjaga amanah-amanah yang dipikulnya dan janjinya*". Budaya organisasi pendidikan tinggi Islam, (1) apabila menyerahkan sesuatu urusan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya (HR. Bukhari), (2), ajaran agama Islam menghendaki agar kita meninggikan derajat orang-orang yang berilmu pengetahuan (al-Mujaadilah: 11). (3), kebebasan mengemukakan pendapat guna menunjang penyebaran ilmu pengetahuan agama dan hidupnya semangat kritik (*criticism*) (al-Nahl: 125 dan al-'Ashr: 3).⁶

Menurut INCEIF, budaya Islam dalam segala aspek kehidupan merujuk pada al-Qur'an demikian juga dengan budaya pendidikan Islam itu adalah al-Qur'an sendiri yang merupakan ilmu pengetahuan. Budaya organisasi menurut perspektif Islam didefinisikan sebagai komponen dasar, yaitu konsep kejujuran, seperangkat konsep keyakinan/kepercayaan (*beliefs*), seperangkat nilai-nilai, logika, aturan dan proses pengambilan keputusan. Relasi antara dua unsur ini diekspresikan dan tanpa konsep kejujuran, tidak akan ada kepercayaan dan seterusnya.⁷

Menurut INCEIF, nilai konsep bekerja dalam Islam, berdasarkan al-Quran dan hadis Nabi Muhammad SAW. Perilaku organisasi adalah amanah salah satu prinsip etik yang menonjol dalam ajaran Islam dan

⁶ *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Khadim al-Haramain asy-Syarifain, Raja Fahd ibn 'Abd al-'Aziz al-Sa'ud.

⁷ INCEIF, *Topic 3: Organizational Behaviour/Development*, (Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009), hlm. 110. dan *Topic 14: Human Capital management: 14-6 Culture; 14.7 Islamic Culture and Virtues Local Culture*, (Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009), hlm. 676-677.

merupakan ciri dari organisasi Islam apa pun. Dalam semua transaksi bisnis, etika, perilaku di tempat kerja *fair* (kewajaran) dan terbuka. Setiap Muslim harus berperan aktif, menyampaikan apa yang benar dan melarang kejahatan dalam organisasi sesuai dengan posisi dan kemampuan perorangan. Internalisasi budaya organisasi dapat mengawasi perilaku terhadap diri sendiri, pertanggungjawaban harus tulus dan ikhlas kepada Allah SWT untuk membagi pahala dan hukuman di alam baka.

Budaya Islam dalam bekerja, organisasi yang efektif memberikan imbalan secara logis, konsisten sesuai dengan kontribusi input yang bersangkutan. Al-Qur'an mendorong manusia untuk memperoleh kecakapan dan teknologi, dan memuji bagi yang berusaha keras untuk mendapatkan penghasilan dalam hidupnya. Kemalasan dan membuang waktu dalam kegiatan yang tidak produktif bertentangan dengan al-Qur'an. Nilai ajaran Islam menentang meminta-minta hidup sebagai parasit dari pekerja lainnya.

Kerja yang berdedikasi sebagai kebajikan bagi individu yang mampu dalam menyelesaikan satu pekerjaan harus menggunakan usaha yang cukup, merupakan suatu kewajiban. Menekankan kerja sama, musyawarah dilihat sebagai jalan menanggulangi rintangan dan menghindari kesalahan. Hubungan sosial di tempat kerja didorong dalam rangka untuk menemukan kebutuhan seseorang, menciptakan keseimbangan individu dan kehidupan sosial.

Pekerjaan dipandang sebagai sumber kemandirian dan modal pengembangan penuh pribadi, kehormatan diri, kepuasan dan pemenuhan diri. Menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras sebagai kebajikan dan sebaliknya tidak berkerja keras dilihat sebagai penyebab kegagalan hidup. Nilai kerja diperoleh dari keinginan bersama terhadap hasil kerja. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi penting bagi kesejahteraan masyarakat dan bahwa tidak ada yang harus menolak pendapatannya.

Mendorong berkompetisi guna memperbaiki kualitas. Hidup tanpa bekerja tidak ada artinya dan terlibat dalam kegiatan ekonomi adalah kewajiban. INCEIF mengutip Latifi dalam kajian ajaran teks Islam tradisional dan modern, bahwa manusia yang memiliki posisi kekuasaan harus memperlakukan bawahan secara baik sebagaimana

mereka memperlakukan saudara laki-laki dan perempuannya, fatalisme tapi juga pengakuan terhadap pilihan pribadi.

Kompensasi dan keuntungan dalam Islam adalah hak bagi pekerja. Majikan menurut ajaran Islam, harus membangun hubungan baik dengan karyawan dan buruh tenaga kerja berdasarkan persamaan, kemauan baik dan persaudaran Islam. Hadis: *“pekerjamu adalah kelompok saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah pelayananmu. Siapa pun yang bekerja padanya harus memberi makan sesuai dengan apa yang kamu makan, pakaiannya dan jangan menugaskan pekerjaan yang mereka tidak dapat melakukannya, jika kamu melakukannya bantu mereka”*. Islam menjunjung tinggi kehormatan dan martabat pekerja: *“penghasilan pendapatan terbaik adalah dari pekerja yang jujur dan tulus/ikhlas”*.

Islam menghendaki majikan mendeklarasikan gaji pekerja sebelum dia memulai pekerjaan yang dimintakan. Rasulullah telah menginstruksikan majikan untuk membayar gaji pekerjanya sebelum keringatnya kering dan berpesan bahwa majikan tidak menugaskan pekerja mereka terhadap apa yang tidak mampu dilakukan mereka. Jika mereka ditugaskan, mereka harus dibantu secara fisik, atau dukung mereka secara keuangan dengan lembur. Kompensasi adalah jumlah total semua hadiah yang diberikan sebagai balasan pelayanan karyawan⁸. Selanjutnya menjelaskan unsur akhlak adalah tujuan dari ajaran Islam.

3. Akhlak

Menurut Mahmud Abdul Halim yang mengutip Imam Abu Hamid al-Ghazali keindahan akhlak mencakup kekuatan ilmu, kekuatan marah, kekuatan syahwat dan kekuatan mewujudkan keadilan di antara tiga kekuatan tadi. Menurut pendapat Muhammad bi Ali asy-Syarif al-Jurjani *“akhlak adalah isitilah bagi sesuatu sifat yang tertanam kuat dalam diri, yang darinya terlahir perbuatan dengan mudah dan ringan, tanpa perlu berpikir dan merenung. Jika dari sifat tersebut terlahir*

⁸ INCEIF, *Topic 14: Human Capital management: 14-6 Culture; 14.7 Islamic Culture and Virtues Local Culture*, (Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions – INCEIF, 2009), hlm. 678-681 dan INCEIF, *Topic 14: Human Capital Management: 14.9 Compensation and Benefits*, (Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions INCEIF, 2009), hlm. 713-716.

perbuatan yang indah menurut akal dan syariat dengan mudah maka sifat tersebut dinamakan dengan akhlak yang baik, sedangkan jika darinya terlahir perbuatan-perbuatan buruk maka sifat tersebut dinamakan akhlak yang buruk.

Empat karakteristik diidentifikasi melalui riset terhadap model ajaran Islam adalah kejujuran, kompeten, inspirasi dan kesabaran.⁹ Kegiatan perilaku manusia menunjukkan keindahan akhlak mana yang dianutnya. Selanjutnya menjelaskan unsur organisasi yang penting adalah pemimpin.

4. Pemimpin Islam

Menurut INCEIF, Pemimpin Muslim harus memiliki kerendahan hati, sederhana tidak mengutamakan egonya. Bangga dan sombong harus dihindari karena pikiran yang demikian akan tidak menyeimbangkan pikiran, membuat sia-sia, melemahkan kepercayaan dalam agama dan mencari dukungan dari kekuatan lain di luar Allah. Keinginan untuk bermusyawarah, dalam segala bidang. *Shura*, memainkan peranan yang kritis dalam administrasi dan manajemen, secara khusus mematuhi pengambilan keputusan terhadap pengendalian kewenangan dan kekuasaan pimpinan administrasi dalam Islam sebagai pelayanan umum.

Ajaran Islam adalah jangkar syariah yang memberikan kebahagiaan manusia dalam kehidupan dunia dan akhirat. Organisasi Islam adalah umat dalam skala mikro, komunitas pelajar memandang bahwa belajar sebagai ibadah, yang bersaing secara baik dan pada saat yang sama memberikan pertolongan untuk melayani dan membantu mengejar yang lainnya.

INCEIF mengutip Altalib, dan Choudbury bahwa model pemimpin Islam menekankan pentingnya akhlak, perilaku sama terhadap kaum muslim dan non muslim. Menjaga keyakinan terhadap Allah dan sebagai wali berhati-hati terhadap peranannya. Pemimpin Islam diharapkan berperilaku sepantasnya, berusaha ke arah memperbaiki diri dan tidak pernah merubah kata-katanya. Bermusyawarah dengan yang lainnya, khususnya dalam bidang dimana

⁹ Mahmud Abdul Halim, *Akhlaq Mulia*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hlm. 26-27.

dia tidak kompeten. Sabar menanggung kemalangan dan tetap sederhana selamanya. Kepemimpinan *holistik* dari perspektif Islam adalah proses berusaha membantu kegiatan guna memenuhi kesamaan yang jelas dengan berbagai visi.

Kualitas kepribadian pemimpin Islam dituntut dalam sepuluh esensi yaitu: *Yakin*, keyakinan yang dalam dan komitmen kuat terhadap seperangkat prinsip yang membentuk pola perilaku yang diterima. *Shura*, kewajiban bermusyawarah yang menguntungkan atau membuat keputusan. *Ma'rifah*, pengetahuan yang cukup. *Fasahah* memiliki kemampuan mengartikulasi gagasan dan pandangan dengan kepandaian dan kejernihan. *Adil*, berhubungan dengan orang secara wajar tidak memandang ras, warna, asal kebangsaan atau agama. *Sabar*, menunjukkan kesabaran terus menerus mendemonstrasikan keyakinan. *Iqdam*, berusaha, dimanifestasikan melalui kepercayaan diri, keberanian, rajin/tekun dan mengambil resiko. *Laen*, kemurahan hati, pertimbangan pemimpin terhadap kondisi pengikutnya. *Tadhyah*, berkorban jika pemimpin kelihatan membuat pengorbanan pribadi, pengikutnya akan lebih besar berkorbannya. *Taqwa*, kerendahan hati adalah sikap hormat kepada orang lain.

Beekun dan Badawi (1999) mendefinisikan bahwa kepemimpinan dari perspektif Islam adalah sebuah bentuk kepercayaan. Kepemimpinan dalam Islam adalah *holistik* menggunakan teks agama perwalian dan orientasi pelayanan komunitas sebagai prioritas pertama, meningkatkan pengertian dari spirit dan budaya organisasi. Orientasi nilai yang memaksimalkan nilai-nilai Islam dan standar etika (akhlak) dan berorientasi kemanusiaan dari pada pendekatan berorientasi produksi (al-Buraey, 1985).

Pendekatan ajaran Islam mengakui bahwa spiritual dan psikologi adalah sumber asal manusia dan perilaku. Kepemimpinan *holistik* untuk mengartikulasikan perspektif menghadapi nilai manajemen yang berpusat dalam keimanan, kemauan tunduk berhidmat melayani sesuai perintah Allah, dan Rasulullah dan harus mengembangkan karakter moral Islam yang kuat.¹⁰

¹⁰ INCEIF, *Topic 4: Leadership Skills: 4.2 Holistic Leadership*, (Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009), hlm. 216-229. dan INCEIF, *Topic 4:*

Menurut Kouzes, M. James dan Posner, Z. Barry (2006, 70-71) bahwa karakteristik pemimpin Islam mempengaruhi perilakunya yang mengidentifikasi hubungan antara yang berambisi untuk dipimpin dan yang memilih untuk mengikuti. Keberhasilan dalam memimpin akan sama sekali bergantung pada kapasitas yang dibangun dan hubungan manusia yang berkelanjutan.¹¹

Menurut Derek, David, dan Aysen menyebutkan bahwa untuk mengerti seluruh organisasi harus dimulai dari yang paling bawah sebab perilaku organisasi dipengaruhi oleh sikap perseorangan dan kelompok secara menyeluruh dan diperlukan pendekatan yang terpadu. Setiap pendidikan tinggi memiliki budaya organisasi kecerdasan tersendiri sesuai dengan ruang lingkup kekhususannya.¹²

Sedangkan, Bush yang dikutip oleh Sue Law and Derek Glover, cara terbaik untuk mengetahui sifat suatu organisasi adalah dengan menanyakan lima hal, yaitu (1) siapakah yang merancang tujuan, (2) bagaimanakah keputusan dibuat, (3) apa yang telah ditetapkan, bagaimana kenyataannya, dan bagaimana struktur organisasinya, (4) bagaimanakah hubungannya terhadap penataan lingkungan dan (5) pesan-pesan apakah yang ditangkap terhadap gaya manajemen.¹³

Dari pandangan pakar di atas tentang Islam dan pengaruhnya dalam manajemen organisasi dapat disintesis sebagai berikut:

- a. Manajemen Islam, organisasi dalam Islam sebagai wadah, dan proses yang dilakukan bersama-sama dengan landasan tujuan dengan cara-cara yang sama. Makna organisasi ajaran Islam mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisasi dengan rapi.

Leadership skills: 4. 2 Holistic Leadership, (Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009), hlm. 209.

¹¹ Kouzes, M. James dan Posner, Z. Barry, *The Five practices of Exemplary Leadership* dalam Michael Fulan dalam *Introduction Educational Leadership*, (San Francisco: Jossey Bass, 2nd edition, 2006), hlm. 70-71.

¹² Derek, David, Aysen *Organizational Behavior and Organizational Analysis*, 1999, hlm. xviii-xix.

¹³ Sue Law and Derek Glover. *Educational leadership and Learning – Practice Policy and research*, (Bukingham: Open Univ. Press., 2000), p. 116

- b. Budaya organisasi/kerja Islam, nilai konsep bekerja dalam Islam, berdasarkan al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW. Perilaku organisasi adalah amanah salah satu prinsip etik yang menonjol dalam ajaran Islam dan merupakan ciri dari organisasi Islam apa pun. Islam mengatur aspek kehidupan berorganisasi, bertanggung jawab atau amanah dalam struktur organisasi dan menjaga perilaku, hubungan kerja antara majikan dan pekerja, kompensasi, perlindungan terhadap pekerja, fatalisme/paternalistik.
- c. Akhlak, "akhlak adalah istilah bagi sesuatu sifat yang tertanam kuat dalam diri, yang darinya terlahir perbuatan dengan mudah dan ringan, tanpa perlu berpikir dan merenung. Jika dari sifat tersebut terlahir perbuatan yang indah menurut akal dan syariat dengan mudah maka sifat tersebut dinamakan dengan akhlak yang baik, sedangkan jika darinya terlahir perbuatan-perbuatan buruk maka sifat tersebut dinamakan akhlak yang buruk.
- d. Pemimpin Islam, kepemimpinan yang holistik menyangkut dalam kehidupan agama sebagai imam, wali dan merupakan pelayanan bagi masyarakat dimana semua itu merujuk kepada al-Qur'an dan Sunnah Nabi. Kepemimpinan holistik untuk mengartikulasikan perspektif menghadapi nilai manajemen yang berpusat dalam keimanan, kemauan tunduk berhidmat melayani sesuai perintah Allah, dan Rasulullah dan harus mengembangkan karakter moral Islam yang kuat.

Dari pandangan-pandangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi terdiri atas:

- a. Artifak yang meliputi struktur fisik, teknologi, dokumentasi, dan perilaku;
- b. Nilai yang meliputi profil aktivitas pekerjaan, kepribadian, kegiatan, keterikatan anggota dan nilai bagi organisasi;
- c. Asumsi dasar yang meliputi hubungan organisasi dengan lingkungan, wujud kenyataan, waktu, tempat, sifat, aktivitas, dan hubungan antar anggota dalam rangka mengelola manajemen organisasi (merencanakan, mengarahkan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengawasi). Penulis

sependapat bahwa sesuai dengan pandangan Schein yang mengemukakan unsur-unsur tersebut dalam bukunya.¹⁴

Dari pembahasan konsep-konsep di atas dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi bisnis maupun pendidikan, unsur kualitas manusia yang berkepribadian Islam menjadi faktor kunci yang menentukan sukses atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi.

¹⁴ Schein Edgar, *Organization Culture and Leadership*. 3rd edition, (SF: Josey Bass A Wiley Imprint, 2004).

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Khadim al-Haramain asy-Syarifain, Raja Fahd ibn 'Abd al 'Aziz Al Sa'ud.
- Aysen, Derek David. *Organizational Behavior and Organizational Analysis*. 1999.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dan Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Halim, Mahmud Abdul. *Akhlak Mulia*. Jakarta: Gema Insani, 2004.
- INCEIF. *Topic 3: Organizational Behaviour/Development*. Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009.
- INCEIF. *Topic 3 Organizational Behaviour/Development: 3.3 Functional Organisational Structure and Design*. Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009.
- INCEIF. *Topic 4: Leadership Skills: 4.2 Holistic Leadership*. Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009.
- INCEIF. *Topic 14: Human Capital management: 14-6 Culture; 14.7 Islamic Culture and Virtues Local Culture*, Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions, 2009.
- INCEIF. *Topic 14: Human Capital Management: 14.9 Compensation and Benefits*. Malaysia: IB 2003 Managing Islamic Financial Institutions INCEIF, 2009.
- Kouzes, M. James dan Posner, Z. Barry. *The Five practices of Exemplary Leadership* dalam Michael Fulan dalam *Introduction Educational Ledearship*. San Franisco: Jossey Bass,. 2nd edition, 2006.
- Law, Sue. and Derek Glover. *Educational leadership and Learning – Practice Policy and research*. Bukingham: Open Univ. Press., 2000.
- Schein, Edgar. *Organization Culture and Leadership*. 3rd edition. SF: Josey Bass A Wiley Imprint, 2004.