

CORE VALUE DALAM BUDAYA ORGANISASI RABBANI

CORE VALUE IN RABBANI ORGANIZATIONAL CULTURE

Tita Melia Milyane¹, Siti Syarah², Windi Ayu³

^{1,2,3}Prodi Ilmu Komunikasi

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Langlangbuana

ABSTRAK

Perkembangan dunia fashion kini mencapai titik yang mengesankan, didukung dengan kemajuan teknologi informasi yang memperluas pengetahuan tentang berbagai macam fashion. Terutama adalah trend fashion muslim yang ditandai dengan berkembangnya komunitas “*hijabers*”, toko-toko busana muslim seperti Rabbani, Shafira, Zoya, dan lain-lain. Bahkan berkembang pula penjualan busana muslim melalui media *online*. *Fashion* muslim mengalami perkembangan dengan inovasi-inovasi yang lebih menarik dan modern, yaitu suatu gagasan, praktek, atau benda yang dianggap/dirasa baru oleh individu atau kelompok masyarakat. Inovasi *fashion* muslim ini juga mengalami beberapa tahap inovasi seperti adanya kesadaran akan inovasi, keinginan untuk berinovasi, keputusan berinovasi, mencoba inovasi dan mengadopsi inovasi tersebut.

Kata kunci: Fashion, busana muslim, inovasi, media *online*

ABSTRACT

The development of the fashion world is now reaching an impressive point, supported by the advancement of information technology that broadens knowledge about various kinds of fashion. Especially Muslim fashion trends are characterized by the development of the "hijabers" community, Muslim fashion stores such as Rabbani, Shafira, Zoya, and others. Even Muslim clothing sales are also growing through online media. Muslim fashion experiences development with more interesting and modern innovations, namely an idea, practice, or thing that is considered / felt new by individuals or groups of people. Muslim fashion innovation is also experiencing several stages of innovation such as an awareness of innovation, the desire to innovate, the decision to innovate, try innovation and adopt these innovations.

Keywords: Fashion, muslim fashion, innovation, online media

Pendahuluan

Busana muslim adalah ciri khas dari kaum muslim, dimana merupakan kewajiban menutupi anggota-anggota tubuh sebagai suatu syariat dan salah satu bentuk akhlaq muslim dan perilaku Islam. Dengan demikian, dalam busana muslimah sangat erat hubungannya dengan nilai-nilai Islam yang kemudian tercerminkan dalam bentuk budaya Islam. Sehingga, busana muslim harus sejalan dengan nilai serta budaya Islam. Rabbani, merupakan salah satu retail busana muslim yang berkembang pesat sejak didirikan pada tahun 1994. Perusahaan retail busana muslim dengan *tagline* ‘Professor Kerudung Indonesia’ ini ingin merubah paradigma

masyarakat bahwa mengenakan busana muslim itu kurang modis. Sehingga, perusahaan ini mengeluarkan produk-produk dengan inovasi yang beragam dengan tidak kurang dari 10 kategori produk. Didukung pula dengan misi perusahaan Rabbani yaitu “Menshibghohkan Fashion Dunia dengan Syariah.” Sehingga dapat kita lihat bahwa misi yang dibawa oleh perusahaan ini adalah “syariah”.

Banyak hal menarik terkait budaya Islam serta perkembangan inovasi busana muslim saat ini, terutama di Indonesia yang sedang mengalami puncak *trend* busana muslim, sehingga banyak bermunculan komunitas, perusahaan maupun tutorial yang

terkait busana muslim. Dari fenomena menarik itulah maka penelitian tentang "Analisis Budaya Organisasi Islam Pada Rabbani, Jatinangor" menjadi hal yang menarik untuk di kaji.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Schein (1985), budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi-organisasi lain. Sedangkan menurut Robbins (1990), Budaya organisasi sering dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan nasabah.

Robbins (2001), juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Hubungan Islam dengan Budaya

Menurut Hegel, keseluruhan karya sadar insani yang berupa ilmu, tata hukum, tatanegara, kesenian, dan filsafat tak lain daripada proses realisasi diri dari roh ilahi. Namun berbeda dengan Hegel, Pater Jan Bakker, dalam bukunya "Filsafat Kebudayaan" menyatakan bahwa tidak ada hubungannya antara agama dan budaya, karena menurutnya, bahwa agama merupakan keyakinan hidup rohaninya pemeluknya, sebagai jawaban atas panggilan ilahi.

Karakteristik Budaya Organisasi

Undang-undang Dasar Negara Indonesia, pasal 32

Dalam penjelasan UUD pasal 32, disebutkan: "Usaha kebudayaan harus menuju ke arah kemajuan adab, budaya dan persatuan, dengan tidak menolak bahan-bahan baru dari kebudayaan asing yang dapat memperkembangkan atau memperkaya kebudayaan bangsa sendiri, serta mempertinggi derajat kemanusiaan bangsa Indonesia."

Dari situ, Islam telah membagi budaya menjadi tiga macam :

Pertama : Kebudayaan yang tidak bertentangan dengan Islam. Seperti; kadar besar kecilnya mahar dalam pernikahan, di dalam masyarakat Aceh, umpamanya, keluarga wanita biasanya, menentukan jumlah mas kawin sekitar 50-100 gram emas.

Kedua : Kebudayaan yang sebagian unurnya bertentangan dengan Islam. Contoh yang paling jelas, adalah tradisi Jahiliyah yang melakukan ibadah haji dengan cara-cara yang bertentangan dengan ajaran Islam, seperti lafadh "talbiyah" yang sarat dengan kesyirikan, thawaf di Ka'bah dengan telanjang.

Ketiga : Kebudayaan yang bertentangan dengan Islam. Seperti, budaya "meminta kesembuhan atau keberhasilan atau kekayaan melalui perantara dukun" yang dilakukan oleh sebagian masyarakat di Indonesia.

Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2001) memberikan 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Inovation and risk taking).
2. Perhatian terhadap detail (Attention to detail).
3. Berorientasi pada hasil (Outcome Orientation).
4. Berorientasi pada manusia (People Orientation)
5. Berorientasi pada tim (Team Orientation).
6. Agresif (Aggresiveness).
7. Stabil (Stability)

Karakteristik Budaya Organisasi Islam

Berdasarkan Abdul hakim (2012), karakteristik budaya organisasi islam terdiri dari:

- a. "Smiling: To create the atmosphere of attention.
- b. Greetings: To create welfare atmosphere.

- c. Friendship: Good relationship among the employees both managers and staffs.
- d. Helping among the others, having good cooperation.
- e. Never telling a lie
- f. Discipline: Using the time as well as possible.“

Karakteristik di atas merupakan sistem nilai yang di ambil dan dikembangkan dari Al-quran dan Hadist yang di praktekan dalam kehidupan sehari-hari.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada kualitas dari kesatuan dan pada proses yang tidak diuji atau diukur melalui eksperimen dalam kaitannya dengan kuantitas, jumlah, intensitas, atau frekuensi. Penelitian kualitatif lebih menekan pada kenyataan yang dibangun, hubungan antara peneliti dengan apa yang dipelajari, dan batasan situasi yang membentuk penelitian tersebut (Thoah, 2007). Adapun pemilihan informan didasari akan latar belakang kemampuan dan keahlian serta kepentingan yang sesuai dengan topik penelitian. Para informan tersebut harus dinilai mampu menjawab pertanyaan dari *interview questions* dan kesesuaian antara latar belakang informan dengan topik permasalahan yang diteliti selanjutnya akan menentukan validitas dari penelitian ini.

Pada penelitian ini, informan kunci ialah Ibu Novelia sebagai PJ Biro. PJ Biro merupakan penanggung jawab agen resmi dari perusahaan Rabbani yang tentunya mengetahui budaya dan struktural organisasi Rabbani. Dengan latar belakang jabatan tersebut, informan dinilai dapat menjawab pertanyaan *interview questions* dari penelitian ini.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui *in-depth interview*. yaitu proses wawancara secara mendalam dengan informan dimana selama proses wawancara tersebut direkam dengan menggunakan alat

perekam. Daftar pertanyaan dikategorikan sebagai *Semi Structured Qualitative Interview*, yang berarti pada saat wawancara, peneliti fokus pada daftar pertanyaan utama yang telah dibuat sebelumnya namun tidak menutup kemungkinan adanya pertanyaan-pertanyaan baru yang muncul yang dapat memperkaya dan memperdalam informasi yang didapatkan ketika wawancara berlangsung. Proses penelitian ini bersifat *flexible* dan *iterative*. *Flexible* dalam hal ini berarti bahwa sumber data diperoleh dari hasil *interview* tanpa adanya *leading factor* yaitu suatu kondisi dimana peneliti dilarang memaksakan atau menuntun jawaban informan sehingga pada akhirnya diharapkan akan diperoleh jawaban yang lebih luas dan mendalam mengenai topik penelitian.

Hasil Penelitian

Rabbani berdiri sejak tahun 1994 di Bandung dengan menjual berbagai macam buku Islami dan perlengkapan muslim yang tidak diproduksi sendiri oleh Rabbani. Kemudian, pada tahun 1999 Rabbani beralih fokus yaitu menjual produk kerudung instan Rabbani.

Produk ini diterima dikalangan anak muda karena memiliki 3 (tiga) kelebihan yaitu mudah dikenakan, syar'i, tetapi tetap modis. Selain itu, produk kerudung instan ini didorong juga dengan maraknya penggunaan kerudung pada akhir tahun 1990-an.

Budaya Organisasi Rabbani

1. Fokus Konsumen / Consumer Focus

Fokus konsumen memiliki arti bahwa Rabbani menyediakan kebutuhan untuk konsumen. Tujuan Rabbani adalah menjadi Retailer terpercaya dimanapun Rabbani berada dengan memberikan standar yang tinggi untuk produk, jasa pelayanan dan sikap Rabbani kepada seluruh pelanggan.

2. Fokus Kualitas / Quality Focus

Fokus kualitas juga memiliki syarat-syarat produk yang layak diproduksi. Terkait kain yang digunakan, beberapa produk

menggunakan kain yang tidak umum di pasaran. Dengan demikian, harga cukup tinggi tapi sebanding dengan kualitasnya. Karena Rabbani mengutamakan kualitas untuk konsumen.

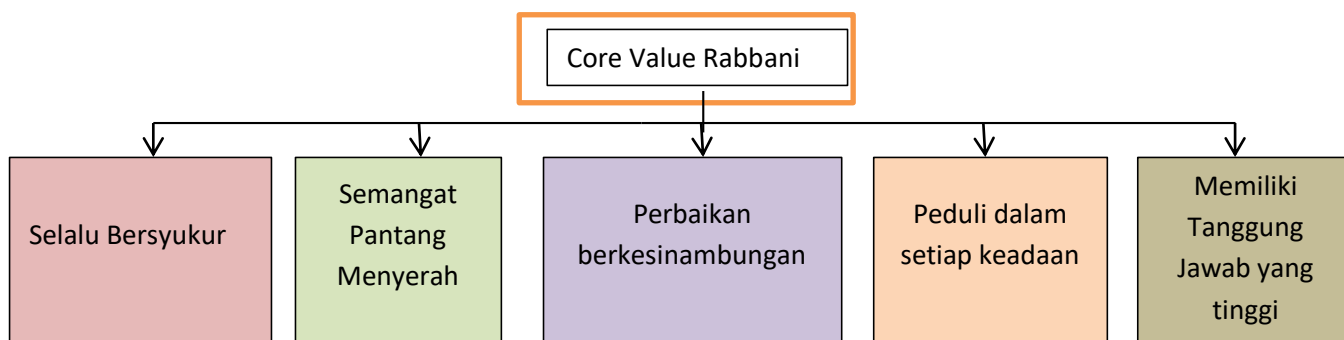
3. Fokus Karyawan / *Employes Focus*

Nilai yang ditanamkan dalam Fokus Karyawan adalah bahwa karyawan tidak hanya bekerja tetapi juga harus memperhatikan ibadahnya. Rabbani melakukan evaluasi dengan indikatornya yaitu sholat, ibadahnya sunah, puasa, tilawah dan lain-lainnya. Oleh Karena itu karyawan tidak hanya memperhatikan pekerjaannya tetapi juga alasan mengapa harus melakukan pekerjaan seperti itu.

Nilai utama yang ditanamkan pada setiap karyawan Rabbani yang dinamakan *Core value Rabbani*, terdiri dari:

1. Selalu Bersyukur
 - a. Totalitas dalam pekerjaan
 - b. Berfikir Positif
 - c. Mencintai Pekerjaan
 - d. Memberikan pelayanan terbaik bagi *stake holder*
 - e. Bersikap ihsan dalam bekerja
2. Semangat Pantang Menyerah
 - a. Selalu memiliki jalan keluar dari setiap masalah dalam pekerjaan
 - b. Berani menghadapi masalah dan tidak menghindari masalah
 - c. Memiliki semangat berkompetisi dalam pekerjaan
 - d. Tidak ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan
- e. Berpihak kepada perusahaan
3. Perbaiki Berkesinambungan
 - a. Selalu berfikir Kreatif dan Inovatif
 - b. Berorientasi *zero defect*
 - c. Selalu ada terobosan baru
 - d. Menjalankan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan dengan sepenuh hati
 - e. Semua pekerjaan yang dilakukan harus *by design* dan barometer yang jelas
 - f. Berbicara dengan fakta dan data sesuai dengan ratifikasi perusahaan (pengesahan)
4. Peduli Dalam Setiap Keadaan
 - a. Menjaga asset perusahaan
 - b. Peduli dengan tempat bekerja dan lingkungannya
 - c. Selalu Berusaha untuk mencegah kerugian perusahaan
 - d. Sekecil apapun masalah tidak dianggap sepele apalagi diremehkan
5. Memiliki Tanggung Jawab yang Tinggi
 - a. Bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas
 - b. Berani mengambil resiko baik material maupun non material
 - c. Memberikan kemampuan yang terbaik untuk perusahaan
 - d. Membela (advokasi) perusahaan dalam kondisi apapun selama tidak bermaksiat kepada Allah Swt.

Core Value Rabbani dapat digambarkan dalam bagan berikut ini.



Bagan 1: hasil penelitian 2018

Kondisi Budaya Organisasi Islami pada Rabbani

Budaya Rabbani terbentuk dari pemahaman pendiri Rabbani yang lahir dari aktivitas dakwah sebagai aktivis dakwah yang terbina dalam kondisi ruhiyah untuk syiar besar. Sehingga yang menjadi landasan ketika membangun bisnis adalah nilai-nilai tersebut. Tagline yang digunakan berupa “mengkerudungkan dunia” karena itu bentuk syiar bagaimana Islam itu dapat diterima oleh banyaknya muslimah yang dapat diimplementasikan dalam berpakaian muslimah. Selain itu, pemikirina ini juga berekait erat dengan aktivitas dakwah, dimana Rabbani tidka hanya memfokuskan pada bisnia saja, tetapi lebih kepada syiar Islam melaui bisnis yang dikembangkan.

Sehingga Rabbani terbina dalam lembaga dakwah sehingga pada langkah geraknya mengarah pada Allah (dakwah). Tujuh hal yang dibina oleh Rabbani yaitu;

- a. Sholat Qiyamul Lail
- b. Sholat Subuh berjamaah (bagi pria)
- c. Tilawah
- d. Sholat dhuha
- e. Istighfar
- f. Shaum sunah
- g. Menjaga wudhu selama bekerja.

Konflik antar-karyawan.

Sejauh ini belum ada konflik antar karyawan yang menyebabkan kerugian besar bagi Rabbani, tetapi masalah yang beberapa kali muncul adalah terjadi karena kesalahan komunikasi atau miscom (missed

communication) dan dapat terselesaikan secara kekeluargaan.

Sistem Reward & Punishment.

Sistem reward dilakukan bila target tercapai oleh karyawan. Salah satu contoh reward yang paling sering dilakukan adalah kegiatan outbound atau hangout dan atau meningkatkan forum kerja karyawan dengan tujuan refreshing sekaligus mengeratkan rasa solidaritas dan kekompakan antar karyawan.

Dalam pemberian punishment menyesuaikan dengan kerugian yang dialami, mulai dari skorsing hingga pada pemecatan. Akan tetapi Rabbani sampai saat ini belum pernah menghukum karyawannya dengan cara pemecatan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan budaya organisasi islami pada Perusahaan Rabbani Jatinangor telah berjalan dengan konsisten dan begitu dinamis. Hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang senantiasa mengikuti nilai-nilai yang berlaku di Rabbani. Mulai dari amalan yaumiyah yang rutin di eveluasi setiap pagi hingga bagaimana hubungan antar karyawan laki-laki dan perempuan. Nilai-nilai Islami juga dapat dilihat pada produk-produk yang dihasilkan, suasana toko dan kantor, cara berpakaian karyawan, serta strategi promosi yang dilakukan

- cenderung unik dengan membawa nilai-nilai Islam.
2. Inovasi organisasi yang dilakukan oleh Rabbani Jatinangor dilakukan dengan begitu cepat dan berkesinambungan. Rabbani memiliki keberanian dalam melakukan inovasi organisasinya karena faktor kepemimpinan dan budaya yang kuat, serta yang memiliki kelenturan struktur sehingga begitu fleksibel dalam menghadapi perubahan. Dengan berbagai rencana pengembangan organisasi yang dirancang dengan pemikiran yang matang, secara nyata dirintis dan dikembangkan untuk perluasan bisnis Rabbani itu sendiri.
 3. Pada Rabbani ditemukan bahwa budaya organisasi islami memiliki peran besar dalam mendorong inovasi organisasi. Dapat dilihat bahwa Rabbani dengan pemahaman nilai agama terus melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Rabbani memiliki visi ke depan terkait dengan penanaman nilai-nilai Islam yang mendunia. Untuk mencapai tujuannya tersebut, Rabbani secara konsisten menerapkan nilai Islami untuk mendorong perubahan sistem organisasi agar dapat menjadi perusahaan yang besar dan dinamis.
 4. Budaya Rabbani sendiri dapat dikategorikan sebagai Dominant Culture. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar pengaruh budaya Rabbani kepada para karyawannya. Perubahan sikap dari individu karyawan yang menyesuaikan diri dengan *culture* yang Rabbani bawa, hingga dimana *culture* Rabbani melekat erat pada individu karyawan sehingga karyawan tetap membawa budaya tersebut walau berada di luar jam kerja/ lingkungan Rabbani.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim. 2012. The Implementation Of Islamic Leadership & Islamic Organizational Culture & Its Influence On Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. Asia Pasific Management Review 17 (1)(2012) 77-90.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfa Beta.

Rujukan Elektronik

- <http://lalangiran.wordpress.com/2012/02/19/implementasi-teknologi-kinerja-dalamorganisasi-part-2/> diakses pada 1 November 2016 www.Rabbani.co.id diakses pada 1 November 2016