

Transformasi budaya organisasi sebagai strategi adaptif lembaga keuangan syariah : studi literatur multidisiplin

Fahmi Ilham Fadjar

Program studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: fahmifadjar30@gmail.com

Kata Kunci:

Transformasi, Budaya Organisasi, Strategi Adaptif, Lembaga Keuangan Syariah.

Keywords:

Transformation, Organization Culture, Adaptive strategy, Sharia Financial Institution.

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci yang mempengaruhi dinamika dan kinerja sebuah perusahaan, salah satunya Lembaga keuangan syariah. Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai pemahaman tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima oleh anggota organisasi dalam organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang berkembang di dalam suatu organisasi. Transformasi budaya organisasi merujuk pada perubahan mendalam dalam norma, nilai-nilai, dan praktik yang ada di dalam suatu organisasi. Dalam konteks lembaga keuangan syaria'ah, transformasi ini bertujuan untuk menyelaraskan

operasional lembaga dengan prinsip-prinsip syaria'ah serta responsif terhadap kebutuhan nasabah. Transformasi budaya organisasi menjadi kebutuhan mendesak bagi lembaga keuangan syariah di era yang semakin dinamis. Kepemimpinan yang visioner, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi yang efektif akan memperkuat proses transformasi ini. Meskipun tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan konsistensi implementasi tetap ada, jika dikelola dengan baik, transformasi budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja dan daya saing lembaga keuangan syariah.

ABSTRACT

Organizational culture is one of the key elements that influences the dynamics and performance of a company, one of which is Islamic financial institutions. Organizational culture is a collection of values that helps organizational members understand acceptable and unacceptable actions in the organization. In simple terms, organizational culture can be defined as the values, norms, beliefs and practices that develop within an organization. Organizational culture transformation refers to deep changes in the values, norms, and practices that exist within an organization. In the context of sharia financial institutions, this transformation aims to align the institution's operations with sharia principles and be responsive to customer needs. Transforming organizational culture is an urgent need for Islamic financial institutions in an increasingly dynamic era. Visionary leadership, a fair reward system, and effective communication will strengthen this transformation process. Although challenges such as resistance to change and consistency of implementation remain, if managed well, organizational culture transformation can improve the performance and competitiveness of Islamic financial institutions.

Pendahuluan

Sebagai negara dengan penduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia menatap masa depan dengan visi ambisius untuk menjadi Indonesia Emas pada tahun 2045. Untuk mencapai puncak prestasi tersebut, peran strategis lembaga keuangan dan entitas syariah menjadi sangat krusial dalam merancang fondasi ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Transformasi ekonomi dan keuangan syariah di Indonesia



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

menjadi landasan yang tidak hanya menyesuaikan diri dengan tuntutan global, tetapi juga memberikan solusi berkelanjutan untuk tantangan ekonomi dan keuangan di tingkat nasional (Abdul et al., 2024). Budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci yang mempengaruhi dinamika dan kinerja sebuah perusahaan, salah satunya Lembaga keuangan syariah. Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai pemahaman tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima oleh anggota dalam organisasi (Syukri et al., 2022). Secara sederhana, budaya organisasi dapat dijabarkan sebagai norma, nilai, keyakinan, dan praktik yang berkembang di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi ini tidak hanya dipengaruhi bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut beradaptasi dengan lingkungan eksternal.

Dalam konteks dunia bisnis yang semakin kompetitif, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi menjadi sangat penting. Budaya yang kuat dan positif dapat mendorong inovasi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan strategis. Sebaliknya, budaya yang lemah atau negatif dapat menghambat kemajuan dan menyebabkan konflik di dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin dan manajer untuk memahami dan membangun budaya organisasi yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Melalui pendekatan yang tepat, budaya organisasi tidak hanya dapat menjadi alat untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga sebagai fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan inspiratif. Seorang pemimpin menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik. Pemimpin yang handal mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada dalam aktivitas sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan (Zhao et al., 2015).

Budaya organisasi berdampak positif pada sektor keuangan. Budaya organisasi yang kuat, seperti budaya inovasi, budaya kolaborasi, dan budaya kualitas dapat menciptakan lingkungan yang mendorong lebih banyak inovasi, kerja tim, dan hasil. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan yang dapat berinovasi atau meningkatkan produk, layanan, dan prosesnya dapat memperoleh keunggulan kompetitif serta meningkatkan penjualan dan profitabilitas. Inovasi juga membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan pasar dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik (Prajogo & Tahang, 2023). Melalui pemahaman mendalam terhadap tantangan dan peluang yang dihadapi oleh lembaga keuangan dan entitas syariah, penelitian ini bertujuan untuk memberikan panduan konkret yang dapat menjadi dasar bagi implementasi transformasi budaya organisasi dengan studi literatur multidisiplin sebagai strategi adaptif Lembaga Keuangan Syariah dalam meningkatkan kinerjanya.

Kajian Literatur

Transformasi

Transformasi adalah suatu proses perubahan bertahap untuk mencapai suatu titik akhir, perubahan yang terjadi sebagai respon terhadap pengaruh unsur-unsur eksternal dan internal yang akan mendorong perubahan dari keadaan yang telah diketahui

sebelumnya dengan cara berulang atau reproduksi(Yusri, 2020). Transformasi bisa disebut respon terhadap perubahan lingkungan dan teknologi, Transformasi adalah model manajemen baru untuk masa depan, Transformasi didasarkan pada ketidakpuasan dengan yang lama dan kepercayaan pada yang baru, Transformasi adalah jenis persepsi, pemikiran, dan perilaku yang berbeda secara kualitatif(Luvita & Toni, 2022).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada bagaimana karyawan memandang budaya organisasi, bukan apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Dengan kata lain, makna adalah istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan visi bersama yang dimiliki seluruh anggota organisasi(Muis et al., 2018). Budaya organisasi merupakan inti suatu organisasi yang mencakup keyakinan, praktik, dan nilai-nilai umum yang menjadi ciri utama kerja dalam suatu organisasi(Muis et al., 2018).RichardL.Daft dalam (Hairiyah, 2012) budaya organisasi (cultureorganization) ialah sekelompokasumsi penting(yang kerap kalitidakdinyatakanjelas)yang dipegang bersamaoleh anggota-anggotasuatu organisasi (Herawati et al., 2022).

Lembaga Keuangan Syariah

Lembaga keuangan syariah adalah perusahaan yang menyelenggarakan jasa keuangan sesuai dengan prinsip syariah. Prinsip syariah adalah prinsip yang mengadopsi unsur-unsur yang dilarang dalam Islam untuk menggantikan kontrak tradisional Islam, disebut juga prinsip Syariah atau lembaga keuangan Syariah, suatu sistem yang didasarkan pada ajaran Islam(Rodoni, n.d.). Mendirikan LKS berarti berpegang pada kewajiban syariah untuk memastikan bahwa kegiatan LKS tidak hanya bebas dari tindakan mencari keuntungan, tetapi juga bebas dari hal-hal yang bersifat hype/judi dan kepanikan/spekulasi (Budiono, 2017).

Pembahasan

Urgensi Transformasi Budaya Organisasi di Lembaga Keuangan Syariah

Transformasi budaya organisasi merujuk pada perubahan mendalam dalam nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada di dalam suatu organisasi. Dalam konteks lembaga keuangan syaria'h, transformasi ini bertujuan untuk menyelaraskan operasional lembaga dengan prinsip-prinsip syaria'h serta responsif terhadap kebutuhan nasabah. Transformasi budaya organisasi menjadi kebutuhan mendesak bagi lembaga keuangan syariah di era yang semakin dinamis. Perubahan lingkungan bisnis, regulasi, dan ekspektasi nasabah mendorong lembaga keuangan syariah untuk beradaptasi secara strategis (Abdul et al., 2024). Budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan prinsip syariah dapat menjadi fondasi bagi lembaga keuangan syariah dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di masa depan.

Komponen Kunci dalam Transformasi Budaya Organisasi

Nilai-nilai Islami sebagai Landasan

Internalisasi nilai-nilai Islam ke dalam budaya organisasi menjadi langkah fundamental. Prinsip-prinsip seperti kejujuran (shiddiq), amanah, profesionalisme (fathanah), dan tabligh perlu diintegrasikan ke dalam praktik sehari-hari lembaga keuangan syariah (Budiono, 2017). Dengan berpedoman pada nilai-nilai Islam, budaya organisasi akan terarahkan ke dalam hal positif, sehingga dalam keseharian menjalankan aktivitas, seseorang akan senantiasa merasa dibimbing, diawasi, terjaga oleh nilai-nilai Islam tersebut.

Inovasi dan Adaptabilitas

Budaya inovasi perlu ditanamkan untuk mendorong pengembangan produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan tetap patuh pada prinsip syariah. Lembaga keuangan syariah harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan preferensi konsumen (Prajogo & Tahang, 2023). Dengan beradaptasi perkembangan teknologi pada masa kini, Lembaga Keuangan Syariah dapat menyediakan layanan-layanan atau produk-produk baru yang tentunya memudahkan Masyarakat dalam hal pemahaman dan penggunaan.

Penguatan Kompetensi SDM

Transformasi budaya organisasi harus diikuti dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam aspek keuangan syariah, teknologi, dan soft skills menjadi krusial (Muis et al., 2018). SDM yang berkualitas tidak cukup berenti pada penguasaan kemampuan yang dimiliki, program-program pelatihan, pengembangan, juga harus digalakkan supaya SDM yang dimiliki dapat lebih berkompoten di masa yang akan datang yang tentunya dengan kehadiran permasalahan yang baru juga.

Strategi Implementasi Transformasi Budaya Organisasi

Kepemimpinan yang Visioner

Peran pemimpin dalam menginisiasi dan mengarahkan transformasi budaya organisasi sangat penting. Pemimpin harus mampu mengartikulasikan visi yang jelas dan memberikan teladan dalam implementasi nilai-nilai baru (Zhao et al., 2015). Pemimpin ibarat otak dari suatu Perusahaan. Pemimpin visioner selalu memikirkan masa depan dan merencanakan strategi untuk menghadapi perubahan. Mereka menciptakan visi jangka panjang yang dapat membimbing organisasi dalam menghadapi tantangan yang akan datang. Pemimpin visioner dapat menginspirasi anggota tim dengan visi yang jelas dan menarik, serta memiliki kemampuan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan ide-ide mereka.

Sistem Reward dan Punishment

Pengembangan sistem penghargaan dan sanksi yang selaras dengan budaya baru dapat mempercepat proses transformasi. Kinerja karyawan yang mencerminkan nilai-nilai yang diinginkan perlu diapresiasi secara konsisten (Herawati et al., 2022). Dalam hal ini, pengembangan sistem penghargaan dan sanksi menciptakan transparansi dalam

pengakuan dan penghargaan, sehingga karyawan merasa diperlakukan secara adil. Selain itu, Mengoptimalkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang berkinerja tinggi sehingga mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik dan mencapai target, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Komunikasi dan Sosialisasi Intensif

Komunikasi dan sosialisasi intensif memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan produktif. Program komunikasi dan sosialisasi yang terstruktur diperlukan untuk memastikan pemahaman dan internalisasi budaya baru di seluruh level organisasi. Penggunaan berbagai media dan pendekatan dapat memaksimalkan efektivitas proses (Luvita & Toni, 2022). Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi mengalir dengan baik di seluruh tingkatan organisasi. Hal ini membantu mengurangi kesalahpahaman dan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan masukan. Selain itu, Dengan adanya komunikasi yang jelas dan terbuka, karyawan akan merasa lebih dihargai dan diakui. Ini berkontribusi pada peningkatan kepercayaan antara manajemen dan karyawan, yang sangat penting untuk kolaborasi yang efektif.

Tantangan dalam Transformasi Budaya Organisasi

Resistensi terhadap Perubahan

Resistensi terhadap perubahan adalah fenomena yang umum terjadi dalam organisasi ketika individu atau kelompok menolak atau merasa enggan untuk menerima perubahan yang diusulkan. Resistensi karyawan terhadap perubahan merupakan tantangan umum dalam proses transformasi budaya. Pendekatan yang melibatkan karyawan dalam proses perubahan dapat membantu mengurangi resistensi ini (Syukri et al., 2022).

Konsistensi Implementasi

Memastikan konsistensi implementasi budaya baru dalam jangka panjang merupakan tantangan tersendiri. Diperlukan mekanisme monitoring dan evaluasi yang efektif untuk menjaga keberlanjutan transformasi (Yusri, 2020). Transformasi budaya organisasi merupakan proses kompleks yang membutuhkan komitmen jangka panjang. Namun, jika diimplementasikan dengan baik, transformasi ini dapat menjadi katalis bagi peningkatan kinerja dan daya saing lembaga keuangan syariah di era yang semakin kompetitif.

Kesimpulan dan Saran

Transformasi budaya organisasi di lembaga keuangan syariah di Indonesia merupakan langkah strategis yang sangat penting untuk mencapai visi Indonesia Emas 2045. Dengan internalisasi nilai-nilai Islami, mendorong inovasi, dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, lembaga keuangan syariah dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan responsif terhadap dinamika pasar. Kepemimpinan yang visioner, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi yang efektif akan memperkuat proses transformasi ini. Meskipun tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan konsistensi implementasi tetap ada, jika dikelola dengan baik,

transformasi budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja dan daya saing lembaga keuangan syariah. Pemimpin di lembaga keuangan syariah harus aktif terlibat dalam proses transformasi, menunjukkan komitmen dan teladan dalam menerapkan nilai-nilai baru. Karyawan diikutsertakan dalam merumuskan dan menerapkan budaya baru untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perubahan. program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam keuangan syariah serta inovasi teknologi. Dengan begitu, lembaga keuangan syariah di Indonesia dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan di masa depan dan berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Abdul, M., Ramdhani, A., Filardhy, M. K., Analia, N., & Ponirah, A. (2024). *Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Dan Entitas Syariah Menuju Indonesia Emas Tahun 2045*. 42, 694–708.
- Budiono, A. (2017). Penerapan Prinsip Syariah Pada Lembaga Keuangan Syariah. *Law and Justice*, 2(1), 54–65. <https://doi.org/10.23917/laj.v2i1.4337>
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Luvita, M., & Toni, A. (2022). Transformasi Budaya Organisasi Pada Era Disrupsi Teknologi Di Pt. Strategic Partner Solution. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 21(2), 150–163. <https://doi.org/10.32509/wacana.v21i2.1887>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4(1), 83–91. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Rodoni, A. (n.d.). *Lembaga Keuangan Syariah*,.
- Syukri, M., Hasniati, H., & Ahmad, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 223–241. <https://doi.org/10.26618/kjap.v8i2.8427>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Transformasi Perilaku. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Zhao, N., Zhang, J. M., Wu, X. L., Liu, X. M., & Deng, G. C. (2015). Regulation of Dickkopf (DKK1) on apoptosis of U937 cell. *Chinese Pharmaceutical Journal*, 50(18), 1594–1599. <https://doi.org/10.11669/cpj.2015.18.004>