

Konsep Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen Menurut Peter F Drucker dan A. Riawan Amin

Yudi Siswadi

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Medan
yudisiswadi@umsu.ac.id

Mukhlis

Sekolah Tinggi Agama Islam Hubbulwathan Duri
Jalan Karya KM. 7 Desa Balaimakam, Duri
mukhlis@staihwduri.ac.id

Azhari Akmal Tarigan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Jl. William Iskandar, Medan
azhariakmaltarigan@uinsu.ac.id

Muhammad Yafiz

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Jl. William Iskandar, Medan
muhammadyafiz@uinsu.ac.id

DOI: 10.46781/al-mutharahah.v19i2.539

Received : 09/09/2022

Revised : 15/09/2022

Accepted : 08/10/2022

Published : 12/10/2022

Abstract

This study wants to know and analyze organizational culture according to the western management concept in the view of Peter F. Drucker, the Islamic management concept in A Riawan Amin's review. This type of research is qualitative with a library research approach, which focuses more on collecting data from various sources relevant to the documentation method. This study concludes that Peter F Drucker states management is a cultural science in which moral values, behavior, and beliefs are placed on business stakeholders in organizations and companies, while A Riawan Amin focuses more on Islamic business and management processes on ukhrawi values and motivations. There are some basic similarities in the management concept echoed by these two thinkers, especially related to organizational culture, one of which is related to religiosity and material.

Keywords: Management, Organizational Culture, Peter F Drucker, A. Riawan Amin

Abstrak

Penelitian ini ingin mengetahui dan menganalisis budaya organisasi menurut konsep manajemen barat dalam pandangan Peter F. Drucker, konsep manajemen Islam dalam tinjauan A Riawan Amin. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan library research yaitu lebih menitik beratkan pada pengumpulan data dari berbagai sumber yang relevan dengan metode dokumentasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Peter F Drucker menyatakan manajemen sebagai ilmu budaya yang didalamnya diletakkan nilai-nilai moral, perilaku dan keyakinan kepada para pelaku kepentingan bisnis dalam organisasi dan perusahaan, sedangkan A Riawan Amin lebih menitik beratkan proses manajemen dan bisnis Islam pada nilai dan motivasi ukhrawi. Ada beberapa kesamaan dasar pada konsep manajemen yang digaungkan oleh dua tokoh pemikir ini khususnya terkait budaya organisasi, salah satu diantaranya terkait religiusitas dan materi.

Kata Kunci: Manajemen, Budaya Organisasi, Peter F Drucker, A. Riawan Amin

A. Pendahuluan

Perkembangan ilmu manajemen saat ini dan telah terjadi suatu alur peningkatan secara kontinyu. Pergerakan suatu ilmu manajemen memberi kontribusi pemahaman kepada kita dengan menggunakan beberapa indikator pendekatan dengan cara dilaksanakan dalam melakukan kajian, menganalisa dan memberikan pemecahan problem yang telah terjadi dan berhubungan dengan ilmu menagtur dan para manajer. Dalam penelitian ini memberi penjelasan tentang kemajuan ilmu manajemen yang bersesuai dengan pandangan (*library*) pustaka yang berpedoman beberapa uraian bagaimana perkembangan (*evolusi*) teori manajemen dari zaman kezaman, dari masa dahulu sampai sekarang ini. Selain daripada itu telah memberi gambaran bagaimana alur buah fikiran seorang ilmuwan terhadap ilmu manajemen dalam perkembangannya serta diinginkan pembahasan ini dapat memberikan sumbangansih terhadap ruang lingkup dalam perkembangan ilmu-ilmu manajemen¹.

Diketahui bahwasanya ilmu manajemen semestinya ada sejak bermulanya keberadaan manusia, tetapi diceritakan dari berbagai macam sumber kemajuan ilmu manajemen dapat ddikategorikan menjadi tiga tahap, yaitu tahap ilmu klasik yang menaungi era pola-pola pemikiran manajemen, era peradaban ilmiah, era manusia memiliki sebagai makhluk sosial yang berakhir pada tahun 1886, sementara tahap kekinian (kontemporer) salah satu memasuki masa yang mana ilmu manajemen berada di era modern mulai tahun 1886 sampai dengan sekarang.

Pengetahuan ini telah memberikan penganalisaan terhadap manusia tentang pendekatan dan tata cara yang paling penting dalam melakukan penelitian, menganalisis dan memberi solusi pada masalah-masalah yang berhubungan dengan susunan dan pengaturan dalam manajemen. Penulisan ini berangkai kepada bagaimana perkembangan dengan ilmu manajemen sampai saat ini. Pertumbuhan dan perkembangan yang dilihat dalam tulisan ini publikasikan dalam beberapa pemahaman aliran yaitu aliran manajemen klasik, hubungan manusiawi, dan

¹ Rokhayati, Isnaeni. 2014. Perkembangan Teori Manajemen Dari Pemikiran Scientific Management Hingga Era Modern Suatu Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 15. Nomor 02. September 2014

manajemen modern. Pola pemikiran inilah cikal bakal embrio bagi penerusan ilmu manajemen masa kini. Zaman aliran pemikiran klasik diketahui sebagai upaya pendekatan bentuk proses dan juga produksi sedangkan aliran yang terhubung dengan manusiawi lebih terpantau dari sisi sumber daya manusia yang keberadaannya dalam lingkungan organisasi. Seorang manager memiliki dan mempelajari serta memahami beberapa tentang teori dan konsep aliran tersebut yang menjadi dasar dari aliran manajemen yang telah maju. Tujuannya agar para manajer dapat menghadapi situasi sangat sulitpun dan seberat apapun dengan secara kompleks dapat memberikan serta mencari solusi atau membuat keputusan yang baik dan bijak.²

Secara anasir-anasir dalam pola yang diterapkan serta tujuan yang ditawarkan oleh Peter F Drucker dan A. Riawan Karim dalam konsep ilmu manajemen, yaitu untuk peningkatan produktifitas, itu memang sejalan. Dalam kenyataan terhadap pemaparan keduanya tentang konsep ilmu manajemen, terungkap perbedaan dalam menelaah proses dan implementasi ilmu manajemen. Kajian ini tertumpu kepada pemikiran ekonomi dua orang tokoh yang terkenal dan pakar dalam bidang keilmuan yang bernama A Riawan Amin dan Peter F Drucker. Mereka merupakan tokoh pemikir di zaman yang berbeda dengan kepakaran dalam bidang masing-masing yang tidak dapat disangkal lagi. Objektif artikel ini ditulis adalah bagi menjelaskan latar belakang ringkas tokoh pemikiran ekonomi Islam A Riawan Amin dan tokoh pemikiran ekonomi Barat Peter F Drucker, menguraikan perbandingan pemikiran mereka dalam perspektif ekonomi, serta menganalisis pola pemikiran ekonomi kedua-dua tokoh ini.

Tingginya kegiatan dan di era perubahan global menjadikan semua anggota organisasi mengabungkan permasalahan kepada urusan pribadi ke dalam lingkungan organisasi. Melonjaknya tingkah laku dan prilaku kerja serta budaya dengan berdasarkan spiritual di lihat dalam pandang agama merupakan salah satu sebagai penangkal yang mungkin dapat dilaksanakan untuk trendi masa kini. Meletakkan spiritualitas upaya salahsatu kebiasaan rutinitas organisasi budaya yang dianggap mampu menyentuh dari sisi fondasi hati melalui pendekatan berbasis agama.³ Memposisikan budaya sangat erat kaitan dengan prilaku seseorang sebagai upaya melihat seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan etos kerja yang di miliki dalam hal ini perlu menggunakan system menempatkan pengaturan dengan tata cara kontinyu.

Kajian ini penting dalam memberikan pencerahan kepada para penuntut ilmu bahwa banyak pemikiran ulama saat ini dan masa lalu yang perlu dikaji. Kajian ini terpenting kepada mereka yang sebagai pelaku dalam membuat dasar ekonomi agar mengambil formula-formula yang berkesan dan efektif melanjutkan pemikiran ulama'-ulama' terdahulu seperti Al-Mawardi dan Ibn Khaldun selain boleh dijadikan

² Supeno, Eko. 2012. Evolusi Pemikiran Manajemen: Sebuah Tinjauan Wren dan Bedeian. Jurnal Jejaring Administrasi Publik. Th IV. Nomor 1, Januari-Juni 2012

³ Rahmat, I. (2016). The Celestial Management: Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam. Jurnal MD: Membangun Profesionalisme Keilmuan, 19-39.

rujukan kepada masyarakat Islam dan bukan Islam untuk memahami bahawa sumbangan dan teori-teori barat tentang ekonomi ada kaitannya dengan pemikiran para ulama' Islam. Tinjauan P.H Ray dan S.R Anderson dalam A. Riawan Amin dan Tim Pusat Ekonomi dan Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (PEBS FEUI), spiritual di suatu tempat kerja merupakan pandangan baru dalam keilmuan manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki perkembangan cukup luas dalam sepuluh tahun terakhir. Berbagai para penelitian yang dilakukan untuk memahami sejauhmana spiritualitas di lokasi kerja bisa mempengaruhi seorang individu dalam melakukan pekerjaan, baik terkait dengan motivasi, pola sikap terhadap sebuah pekerjaan, tingksh laku kru, budaya organisasi dan memiliki jiwa kepemimpinan, juga sikap kinerja dan pergerakan produktifitas sebagai individu dalam sebuah organisasi. Timbulnya spiritualitas di tempat kerja juga merupakan sebagai sebuah isu utama diberbagai media, koran dan majalah bisnis, antara lain *Business Week* dan *Fortune*. Di Amerika Serikat sendiri lebih 50 juta lebih orang pada saat kini menjalankan nilai-nilai dan cara atau pola baru yang berkaitan dengan pekerjaan, kesuksesan, dan spirit.⁴

Hasil jumlah yang serupa turut dikabarkan oleh Uni Eropa. Fenomena ini juga telah terjadi di Indonesia dengan ldi minati pola ESQ (*emotional spiritual quotient*), *Training* dan *The Celestial Management Training*. Pandangan pendapat para spiritualitas di tempat kerja, Ahmad Riawan Amin menelurkan konsep dan pola lahirnya *The Celestial Management* (TCM) dari hasil sistematisasi dan kompleksitas spiritualitas dalam bidang keilmuan manajemen yang mendasari pada nilai-nilai Ilahiah. A. Riawan Amin sebagai Direktur Utama Bank Muamalat selama 10 tahun (1999-2009) telah menjalankan konsep *The Celestial Management* dan dijadikan sebagai acuan dalam mengatur para sumber daya insani dan sistem manajemen perusahaan secara global, Sehingga keberhasilan dan produktivitas kinerja para karyawan akan muncul dan terjadi. Hal ini diperlihatkan dari rangkaian hasil prestasi yang diperoleh. Baik dalam skala nasional maupun internasional, dibidang keuangan ataupun bidang lainnya. Dalam konsep *The Celestial Management* oleh majalah SWA, edisi No.16/XXI/14-17, Agustus 2005 telah diakui sebagai sebuah konsep manajemen sangat berpengaruh.

B. Metode Penelitian

Dengan menggunakan penelitian kualitatif dengan study tokoh jenis penelitian pustaka (*library research*) yaitu jenis penelitian yang berupaya menghimpun data penelitian dari khazanah *literature* dan menjadikan teks yang di analisis sebagai objek utama analisisnya. Pengumpulan dengan teknik menghimpun data dari berbagai literatur diantaranya buku-buku, jurnal, artikel, yang berkaitan dengan penelitian ini. Sebagai bahan utama merujuk dengan judul buku " *The Celestial Management*" dan "*The Drucker Difference*". Bahwa didalam buku tersebut menjelaskan tentang konsep-konsep manajemen dan organisasi. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang artinya dengan menggunakan penelitian yang mendekati analisisnya

⁴ Amin, A. R. (2010). Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktek *The Celestial Management*. Salemba Empat.

pada progress dalam penyimpulan deduktif dan induktif serta pada konten analisis terhadap antar gejala-gejala yang diperhatikan dengan menggunakan logika ilmiah dan alami Kaedah dan analisis penelitian yang telah digunakan bersifat kualitatif dengan menggunakan pakai Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data. Metode pengumpulan data adalah melalui pembahasan pada kajian perpustakaan serta metode analisis data yang digunakan adalah metode induktif, deduktif, dan komparatif.

1. Biografi

a) Peter F. Drucker

Peter F. Drucker lahir di Vienna, pada tahun 1909 dari keluarga golongan kelas menengah yang sederhana (meninggal di Claremont, California, Amerika Serikat, 11 November 2005 pada umur 95 tahun). Ayahnya, Adolph, adalah seorang bantuan hukum international yang ternama, merupakan salah seorang memperkasai terjadi festival Salzburg. Drucker lulus dari sarjana pada tahun 1927 di Vienna, dan mendapatkan gelar LLD dari universitas di Frankfurt pada tahun 1931. Masa Nazi yang berkuasa di Negara Jerman pada sekitar tahun 1933, Drucker di tawari pekerjaan di Kementrian Informasi sebagai wartawan dan dosen.

Drucker berpandangan kepada politik konservatif, katolik, seorang yang mendukung ide pemerintahan yang konstitusional dan berlandaskan hukum. Oleh karena itu dia tidak sejalan dengan rezim Nazi dan menjawab tawaran tersebut dengan menuliskan sebuah monograph - Friedrich Julius Stahl, *Conservative Political Theory and Historical Change*- sebuah tulisan yang merupakan kritik terselubung dan oleh 2 penguasa pada saat itu dianggap tidak dapat dibenarkan dan selayaknya dilarang. Merasa terancam keselamatannya, walaupun Drucker berpassport Austria, dia meninggalkan Jerman menuju London pada Apri 1933 dan bekerja pada sebuah bank sekaligus aktif menulis artikel untuk beberapa koran di Inggris.

Buku dan artikel Drucker menjadi empat kategori. Karya-karya awalnya seperti *The End of Economic Man* (1939) dan *The New Society* (1950) membahas sifat masyarakat industri. Buku kedua termasuk *The Concept of the Corporation* (1946) dan *The Practice of Management* (1954) menjelaskan gagasan umum tentang manajemen bisnis modern. Karya ketiga termasuk *America's Next Twenty Years* (1957) dan *Technology*.

Peter F. Drucker Archive di Claremont, California, adalah gudang untuk makalah dan publikasi Drucker, termasuk manuskrip, korespondensi, dan materi yang diterbitkan. Memoar Drucker, *Adventures of a Bystander* (1979), memberikan banyak informasi tentang kehidupan awalnya dan berbagai individu yang memengaruhinya. Penilaian awal Drucker dan karyanya meliputi *Peter Drucker: Contributions to Business Enterprise* (1970), kumpulan esai yang diedit oleh Tony H. Bonaparte dan John E. Flaherty; dan John J. Tarrant, *Drucker, Orang yang Menciptakan Masyarakat Korporat* (1976). Dua biografi Drucker adalah Jack Beatty, *Dunia Menurut Peter Drucker* (1998); dan John E. Flaherty, *Peter Drucker:*

Membentuk Pikiran Manajerial (1999). Ken Witty menulis dan menyutradarai sebuah film dokumenter tentang Drucker, berjudul *Peter F. Drucker: An Intellectual Journey* (2003). Obituari ada di Financial Times, Los Angeles Times, dan Washington Post (semuanya diterbitkan pada 12 November 2005).

Drucker kemudian menjadi konsultan bisnis dan penulis yang produktif. Selama lebih dari 50 tahun, ia telah menasihati banyak perusahaan dan menulis lebih dari 30 buku, yang telah dialih bahaskan ke dalam 25 bahasa. Buku-bukunya secara umum terbagi menjadi tiga bidang: studi sosial dan politik, seperti *The Future of Industrial Man* dan *The Age of Discontinuity: Guidelines to Our Changing Society*; buku-buku manajemen seperti *The Practice of Management and Management: Tasks, Responsibilities, Practices*; dan saran manajemen seperti *Manajemen untuk Hasil dan Eksekutif yang Efektif*. Drucker juga menulis artikel majalah yang tak terhitung jumlahnya untuk berbagai publikasi bisnis. Dari tahun 1975 hingga 1995, ia menulis kolom bulanan di *The Wall Street Journal*. Banyak dari esainya telah diterbitkan sebagai koleksi. Dia juga telah menulis dua novel dan sebuah memoar pribadi, *Adventures of a Bystander*. Buku-bukunya mencerminkan minatnya yang beragam dan diambil dari banyak topik yang dibahas di rumah masa kecilnya, termasuk sejarah, filsafat, dan kedokteran.

Konsep Drucker yang diperkenalkan pada 1940-an dan 1950-an telah bertahan lama. Pada tahun 1954, Drucker menulis buku pertamanya yang mengajarkan orang bagaimana mengelola. Berjudul *The Practice of Management*, itu memperkenalkan konsep "manajemen berdasarkan tujuan." Dia menguraikan konsep itu dalam buku-buku berikutnya. Manajemen berdasarkan tujuan mengharuskan manajer untuk menetapkan tujuan bagi bawahan mereka dan merancang sarana untuk mengukur hasil. Pekerja kemudian dibiarkan sendiri dalam melakukan apa yang mereka kehendaki dan mengukur kinerja mereka. Drucker menulis, "Tidak mungkin menjadi efektif kecuali seseorang terlebih dahulu memutuskan apa yang ingin dicapainya." Dia melanjutkan dengan menjelaskan bahwa setiap pekerja harus diberi alat "untuk menilai dirinya sendiri, daripada dinilai dan dikendalikan dari luar. Manajemen berdasarkan tujuan telah menjadi konsep bisnis yang diterima dan mungkin merupakan kontribusi terpenting Drucker. In *The World Menurut Peter Drucker*, Richard H. Buskirk dari Southern Methodist University dikutip mengatakan: "Penekanannya pada hasil tindakan manajerial daripada pengawasan kegiatan adalah kontribusi besar untuk itu menggeser seluruh fokus pemikiran manajemen ke produktivitas-keluaran-dan jauh dari masukan upaya kerja."

Drucker merupakan seorang penulis yang produktif, beberapa tulisan besarnya adalah *The Age of Discontinuity* (1969), *Management: Task, Responsibilities, Practices* (1974), *Managing in Turbulent Times* (1980) and *Post-Capitalist Society* (1993). Mahakarya Drucker, *The Practice of Management*, berisikan ide-idenya yang sangat berpengaruh tentang *management by objectives and self-control*. *The Practice Of Management* adalah sebuah buku yang dipublikasikan pada tahun 1954. Dalam buku tersebut, Drucker menghindari pakem akademik yang lazim digunakan,

misalnya penyebutan seseorang atau pencantuman referensi, tetapi ada seorang ekonom yang menurutnya sangat berjasa yaitu Joseph Schumpeter. Kembali pada tahun 1983, pada saat perayaan seratus tahun kelahiran Joseph Schumpeter, Drucker mengungkapkan bahwa pemikiran-pemikiran Schumpeter akan terus berguna sampai dengan beberapa puluh tahun kedepan. Kontribusi besar Schumpeter pada ekonomi adalah teorinya tentang *Business Cycles* (1939). Sama seperti Drucker, Schumpeter adalah seorang berkebangsaan Austria yang mengadu nasib ke Amerika pada tahun 1932 dan menjadi staf pengajar yang berpengaruh di Harvard University. Bukunya yang terkenal adalah *Capitalism, Socialism and Democracy* (1942).

Drucker menekankan untuk menuju kesuksesan, manajer harus dapat menentukan beberapa tujuan dengan baik dan memonitor hasilnya dengan tepat. Ada delapan dijadikan dasar yaitu: 1) Posisi di pasar (*Market Standing*), 2) Inovasi (*Innovation*), 3) Produktivitas, 4) Sumber daya fisik dan finansial (*Physical and Financia resources*), 5) Kemampuan untuk menghasilkan (*Profitability*), 6) Kinerja dan perkembangan manajer (*Manager performance and develoment*), 7) Kinerja dan sikap pekerja (*Worker performance and attitude*), dan 8) Tanggung Jawab publik/sosial (*Public or Social Responsibility*) Menurut Drucker, menerangkan bahwa di perusahaan benefit yang didasari oleh birokrasi ketat terjadi kecondongan dan bergeser managerial goal. Dalam usaha pada perusahaan bisnis, seorang manajer tidak serta merta secara otomatis ditunjukkan kepada tujuan dari perusahaan. Secara alamiah, bisnis mengandung tiga unsur dan faktor yang sangat kuat untuk terjadinya” salah arah”: *in the specialized work of most managers, in the hierarchical structure of management, and in the differences in vision and work and the resultant insulation of various levels of management*. MBO ditimbulkan untuk membuat proses terciptanya identitas dan tujuan secara bersama-sama (mutually) antara pimpinan dan bawahan dalam sebuah ruang organisasi; untuk dapat diidentifikasi kepada tanggung-jawab para manajer yang berhubungan dalam kaitannya dengan hasil yang akan diraihnya; sebagai trend dan acuan dalam operasional setiap departemen atau unit dan untuk mengukur kontribusi setiap subordinate.

Sementara Tarrant menerangkan bahwa MBO terfokus kepada sebuah organisasi sampai ketujuan yang ingin kita gapai, ke tujuan suatu kegiatan daripada hanya sekedar proses aktivitas itu sendiri. Konsepnya mmeberi pertanyaan dengan menanyakan apa yang sedang saya lakukan akan tetapi apa yang ingin di capai dengan melakukan perbuatan ini. Yang terpenting bukan pada seberapa mengerti seorang teknisi akan sebuah perlengkapan mesin, atau melaksanakan meeting atau memproses pelanggan, tetapi lebih kepada sejauhmana aktivitas-aktivitasnya yang dijalankan serta berkontribusi pada tujuan utama perusahaan. Drucker hanya menjelaskan pada garis besar dari MBO, pemikiran dan ide ini dalam teknik manajemen yang paling dominasi pada abad 20. Pinder menerangkan bahwa MBO salah satu teknik manajerial untuk semangat dan memotivasi serta memberikan penghargaan kepada pekerja, mengadopsi oleh perusahaan di

barat pada tahun 50-an. MBO sangat populer dan banyak di adopsi oleh bisnis modern dan organisasi pemerintahan. Tidak ditemukan definisi tentang MBO, tetapi Mc Conkie mencoba untuk mentakrifkan sebagai berikut: MBO adalah proses manajerial memiliki tujuan-tujuan organisasi yang didiagnosa, ditemukan dan disetujui bersama oleh semua pemegang kebijakan dalam organisasi (atasan maupun bawahan), dengan tujuan organisasi tersebut secara spesifik, terukur, jangka waktu, dan digolongkan dalam sebuah action plan; perkembangan dan hasil yang didapati bisa diukur dan dipantau dalam sebuah sesi pengambilan nilai yang tertuju kepada standarisasi kinerja yang telah diakui secara bersama sebelumnya. Dari definisi diatas, menerangkan bahwa MBO terhubung dengan pola proses dalam mengapai tujuan yang sudah ditetapkan dan aprisiasi. Dan juga menitik beratkan kepada pengukuran, perencanaan dan kontrol eksternal yang sesuai dengan ilmu manajemen.

Penekanan ini yang sedikit berbeda MBO yang dimaksud dengan yang ungkapkan oleh Drucker dalam *The Practice of Management*. Menurut Drucker, keperluan untuk mengukur kinerja adalah sebagai alat untuk pengontrolan diri. Dalam perkembangan dari sebuah konsep menjadi sebuah teknik, MBO lebih disamakan dengan *Bottom-Line management*. Ungkapan oleh Drucker tidak lebih hanya bagian dari sekedar kontroling diri. Banyak perusahaan yang mengambil program MBO ini tetapi tidak seperti yang diungkapkan oleh Drucker, teristimewa masalah kontrol. Konsep dari kontrol diri yang munculkan oleh Drucker berpihak pada filosofi dari ilmu manajemen itu sendiri, yaitu bahwa yang diperlukan oleh bisnis adalah sebuah prinsip manajemen yang memberi peluang secara keleluasaan penuh kepada skill individu dan tanggung jawab, pada masa bersamaan memberikan arahan visi dan bagaimana mencapainya yang berlaku secara umum, membangun sebuah stimulus teamwork dan menserasikan dengan tujuan-tujuan individu dengan pola tujuan utama organisasi yang telah disepakati.

Prinsip paling utama yang boleh memenuhi semuanya itu adalah *management by objectives and self-control*. MBO dan Self Control menjadi para manajer fokus akan satu arah dengan melakukan pada menggantikan kontrol luar terhadap kontrol dari dalam secara terukur dan efektif. MBO dan Self Control merupakan sebuah filosofi dari manajemen, yang mana mendasarkan pada sebuah analisa terhadap keperluan yang spesifik dari kelompok manajemen dalam rintangan-rintangan yang dihadapinya. Selain itu juga mendasarkan kepada sebuah pondasi dari aksi, perilaku dan motivasi manusia. *MBO dan Self Control* memastikan bahwa setiap para karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab (*sense belonging*) dan melibatkan diri secara penuh dalam melakukan pekerjaannya. Dari sini timbul kesadaran sebuah kebebasan, dengan berpatokkan pada hukumJadi filosofi manajemen, self-control menjadi sebuah alat untuk meningkatkan efisiensi.

b) A. Riawan Amin

A. Riawan Amin kelahiran Tanjung Pinang, Propinsi Riau, pada 27 April 1958. Dikenal di kalangan pelaku dan pemerhati ekonomi juga perbankan syariah, pernah memimpin bank syariah pertama di Indonesia yakni Bank Muamalat Indonesia (BMI). Sebagai Dirut BMI pada 1999-2009, Riawan dinilai sukses memimpin pemulihan bank ini melewati masa krisis moneter sepanjang 1999-2002. Berkat kepiawiannya dalam kepemimpinannya pula BMI berhasil meraih penghargaan internasional *Most Outstanding Performance in Islamic Bank* dari KLIFF Award pada 2004. Semasa beliau menjabat di bank syariah, peraih gelar *Master of Science* Jurusan *Interdisciplinary Study* dari University of Texas, AS, 1978 ini juga pernah mengetuai Asosiasi Perbankan Syariah Indonesia (Asbisindo). Pergerakannya bukan hanya sebagai praktisi perbankan syariah. Putera dari Gubernur Sumatera Utara pertama ini juga dikenal bagi dunia intelektual. Beliau menghasilkan karangannya dengan lima buku hasil karyanya, dengan tema : *“The Celestial Management”*, *“Satanic Finance”*, *“Indonesia Militan”*, *“You Are Not The Boss”*, dan *“The CEO Time Matrix”*. Ia juga pernah mengajar di UIN Syarif Hidayatullah dan Universitas Indonesia. Penerima gelar Doktor Honoris Causa dari UIN Syarif Hidayatullah dktunjuk sebagai pembicara seminar memiliki pengalaman standar baik di dalam negeri maupun International. Ide-idea yang sering di kemukannya betafliasi kepada perbankan, yang sering beliau sampaikan ketika membaca dan menulis menjadi inspirasinya, cakupan luas dengan tema-tema *Islamic Banking Finance*, *Personal & Organizational Productivity*, dan *Spiritual Management & Leadership*.

Sekarang menjabat Ketua Kehormatan Asosiasi Bank Syariah Indonesia (ASBISINDO) dan CEO BJBSyariah.A. Ridwan Amin telah berbicara secara ekstensif pada seminar lokal dan internasional pada topik perbankan Syariah dan Keuangan, Manajemen Spiritual Islam, Personal dan Produktivitas Organisasi. Beliau juga berpengalaman di Organisasi Internasional sebagai Direktur Dewan Umum bagi Bank Islam dan Lembaga Keuangan (CIBAFI) dan Direktur Islam Financial Market International (IIFM).

Karya-karyanya

1. Islam dari Masa ke Masa 1987
2. Adat Istiadat Daerah Nusa Tenggara Barat 1997
3. Bank Syariah sebagai Solusi yang Berkeadilan dan Brkerakyatan 2003
4. Ekonomi Syariah dalam Sorotan dkk,2003
5. The most perfect habit: perilaku mulia yang membina keberhasilan anda 2006
6. Reorientasi Kebijakan Perbankan 2006
7. Zikr, Fikr, Mikr: *The Celestial Management*, 2006
8. *Satanic Finance: True Conspiracies*,2008
9. Menata Perbankan Syariah di Indonesia 2009
10. Buku Pintar Transaksi Syari’ah, Menjalankan Kerjasama Bisnis Dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam 2010

11. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Petani Dalam Membayar Zakat (Studi Pada Petani Bawang Merah Di Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur) 2018

Menurut A, Riawan Amin di buku *The Celestial Management* beliau memaparkan arti dari Ilmu manajemen yaitu : *Getting god will done by the people (mendapatkan Allah akan dilakukan oleh orang-orang)* Konsep yang pertama meletakkan CEO sebagai pusat koordinasi kegiatan aturannya harus dilaksanakan krunya yang bekerja. Dalam pendekatan kedua adalah mempersiapkan ruang lingkungan ramah dan kondusif yang sesuai dengan spirit moral, yang bisa dipertanggungjawaban di kalangan manusia sekaligus kepada Tuhan (Allah) Kru tidak pada posisi pasif sebaliknya turut memberikan masukan dan pemikiran. Gambaran ini memberikan penjelasan yang lebih komprehensif bahwa keterlibatan karyawan dalam memberikan sumbangsih pemikiran dalam menentukan langkah dan gerak menuju sebuah perbaikan dalam sistem kerja.

C. Pembahasan

1. Manajemen dan Budaya Organisasi

Pada sirkusnya bagian dari manajemen merupakan rangkaian dalam kegiatan untuk mengatur sumberdaya organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara tepat guna melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Peter Drucker dibukunya *"The Practice of Management"* telah mendefinisikan "Manajemen adalah organ serba guna yang mengelola bisnis, mengelola manajer dan mengelola pekerja serta bekerja". Ulasan Peter Drucker, Manajemen adalah suatu bagian organ yang memiliki kompleks tujuan dalam mengelola sebuah bisnis, manajer, pekerja dan para orang bekerja. Menurut Hasibuan⁵ Manajemen adalah suatu ilmu dan gaya mengatur proses dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber alam secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Heru Susanto⁶, manajemen adalah upaya kegiatan mencapai tujuan atau sasaran yang telah di tentukan terlebih dahulu dengan menggunakan peranan orang lain. Manajemen merupakan menjadi dasar dari sistem industri modern dan kebutuhan dari perusahaan bisnis modern, tapi juga menghargai kepercayaan dasar dari golongan masyarakat barat moderen. Yaitu berupa kepercayaan bahwa kehidupan manusia dapat dikontrol melalui sebuah pengelompokkan yang sistematis dari sumber daya ekonomi. Sebuah kepercayaan bahwa perubahan dan perkembangan ekonomi dapat dibuat menjadi sebuah alat mesin yang sangat tangguh untuk perbaikan umat manusia dan berkeadilan sosial.

Drucker dalam konsepnya menekankan bahwa secara mendasar dari kegiatan manajemen adalah membuat seorang mampu mencapai kinerjanya

⁵ Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.

⁶ Heru Susanto, K. U. (2013). *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*. Pustaka Pustaka Setia.

dengan melalui visi organisasi, nilai organisasi, dan struktur organisasi serta pelatihan dan pengembangan diri yang membuat mereka mampu menjawab perubahan dengan tepat. Objek manajemen menurut Drucker tidak hanya pada pekerjaan (*task*), namun juga merupakan melibatkan orang (*people*) dalam konteks sumberdaya sebuah organisasi. berbeda dengan pandangan warren bennis yang memposisikan manajemen merupakan suatu kegiatan *do the things right* yang obyeknya adalah menuntaskan pekerjaan. Manajemen merupakan bagian sebuah kelompok yang penting dalam kehidupan masyarakat industri. Kehadiran manajemen sebagai suatu institusi yang pokok juga merupakan sebuah pergelaran even yang penting dalam sejarah social manusia. Tidak ada sama sekali atau bahkan jarang ada sebuah institusi dasar baru (*new basic institution*) yang berkembang secepat itu (manajemen) dalam sejarah peradaban umat manusia. Manajemen hadir, hidup dan mendapatkan dukungan secara absolute dari semua kalangan. Kelembagaan institusi ini di proyeksi akan terus berkembang sampai selama kebudayaan barat ada.

Para perusahaan pekerja di tujukan kepada keinginann oleh perusahaan para manajer harus fokus untuk mensukseskan tujuan perusahaan. Jika tidak terpenuhi diberi beban untuk mencapai target jika gagal berarti mereka salah arah, telah membuang tenaga kepada yang tak bermanfaat. Bukan sebuah teamwork yang berkerja dengan kapasitas baik namun dihasilkan terjadi kepada gesekan-gesekan sehingga timbul rasa frustasi dan terjadi konflik. Drucker menggunakan istilah Management by Objectives sebagai obat untuk menjalankan ideanya tersebut. *Management by objectives and self-control*. Menurut Morgan istilah Management by Objectives sudah ada sejak zaman Fayol yaitu penekanan pada 5 elemen penting, Planning, Organization, Command, Coordination and Control. Dan memang Drucker mengakui bahwa istilah tersebut bukan hasil karyanya. Dia mmeberi penjelasan bahwa Alfred Sloan sudah menggunakan istilah tersebut pada tahun 1950-an, hanya saja bahwa Drucker menempatkan MBO dalam post sentral sedangkan menurut Sloan MBO hanya merupakan sebuah efek samping. Manajer adalah salah satu element yang sentral (*dynamic, life giving*) dalam setiap kegiatan bisnis. Kekosongan pemimpin, sumber daya produksi yang ada tidak akan bergerak tetap hanya menjadi sumber daya tak akan menjadi sebuah proses produksi. Dalam masa kondisi ekonomi yang kompetitif, kualitas dan kinerja para manajer menentukan dan kesuksesan sebuah bisnis serta pastinya menentukan keberlangsungan kehidupan dari bisnis tersebut. Ferfoma kualitas, kenerja dari para manajer merupakan satu-satunya keunggulan yang bisa diharapkan dalam kondisi ekonomi tidak stabil. Penjelasan diatas menunjukkan bahwa kemudian aktivitas manajemen memposisikan budaya dalam organisasi dan perusahaannya.

Pandangan Peter. F Drucker dalam kutipannya⁷, budaya organisasi merupakan pokok penuntasan masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait. Budaya organisasi berkaitan dengan karyawan mempersepsikan bahwa karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Luthans dalam Laksmi (2011: 6) menyatakan: Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut (Sutrisno, 2018), budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma yang telah lama berlaku, disepakati oleh para anggota suatu organisasi sebagai tuntunan perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi memiliki fungsi sangat penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Dalam sebuah Instansi dapat tumbuh serta berkembang sebab budaya organisasi yang ada di dalamnya dapat memberikan semangat kerja sumber daya manusia, maka kerja organisasi berkembang. (Riono et al., 2020).

Robbins, (2012) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauhmana karyawan diorong untuk inovatif dan mengambil resiko. 2) Perhatian, sejauhmana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian. 3) Orientasi hasil, sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. 4) Orientasi orang, sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. 5) Orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu. 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. 7) Kemantapan, sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan (Rivai, 2020).

Keterkaitan budaya organisasi terhadap manajemen dapat dilihat dari bagaimana semua anggota organisasi dan perusahaan menjalankan dan menganut pedoman serta aturan yang telah ditetapkan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Lalu bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi manajemen? Hal ini dapat dilihat dari cara

⁷ Tika, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.

kerja manajerial dalam membuat keputusan, karena budaya organisasi dapat mempengaruhi persepsinya dengan apa yang dilihat, dengar dan ia alami.

Budaya organisasi dari perspektif Islam, dibangun dari nilai-nilai atau pesan Allah Swt. dan Rasul-Nya Muhammad Saw. Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.

Karakteristik budaya organisasi Islam yang mungkin membantu organisasi beroperasi lebih baik seperti berikut: 1) tenaga kerja adalah salah satu cara di mana tugas khalifah dilakukan, termaktub dalam QS Al-Baqarah ayat 30., 2) Kerja adalah semacam "ibadah", termaktub dalam QS Al-Mulk ayat 15 dan QS Al-A'raf, ayat 32., 3) Proses kerja seorang Muslim bukan hanya tentang memaksimalkan keuntungan untuk mengumpulkan aset keuangan; melainkan tentang menggunakan prinsip manfaat untuk melaksanakan tugasnya, termaktub dalam QS Az-zariyyat: 19, 4) Kemampuan seorang pekerja Muslim untuk mengaplikasikan akal (pengetahuan) dan profesionalismenya dalam pengelolaan sumber daya harus dimaksimalkan. 5) Mempertahankan kerangka berpikir positif saat bekerja, termaktub dalam QS Al-Mulk: 15 dan 6) Menumbuhkan mentalitas tawazun ketika bekerja (keseimbangan) antara kepentingan publik dan pribadi.

Dari uraian diatas, berbagai konsekuensi dari konsep budaya organisasi dalam manajemen konvensional maupun manajemen Islam, terangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Penelitian kaitan Budaya Organisasi dan implikasinya

No	Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian
1	(Elma Tiana, 2021) ⁸	Ditemukan bahwa konsep dasar dari ekonomi islam yang dapat dijadikan landasan budaya organisasi yang islami didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada allah), khilafah (kepemimpinan), dan a'dalah (keadilan). Salah satu faktor penting dalam mengukur kerangka kerja antara karyawan dan organisasi adalah masalah kepemimpinan. Dibutuhkan kepemimpinan yang baik untuk mengelola dan mengarahkan semua pemangku kepentingan untuk mencapai kerangka kerja yang lebih baik.
2	(L. Hakim et al., 2021) ⁹	Karakteristik budaya organisasi pengusaha batik muslim, sebagai berikut: (1) budaya perjuangan (al

⁸ Elma Tiana, A. I. (2021). Budaya Perusahaan Dalam Persepektif Islam. AT TAWAZUN Jurnal Ekonomi Islam, I(I), 17-25.

		Mujahadah), (2) budaya kebersamaan (al Ijtimaiyyah), (3) budaya gotong royong (at Tawauniyyah).), (4) budaya kemanusiaan (al Insanniyyah), (5) budaya profesional (al Ihtirofiyyah), (6) budaya kreatif dan inovatif (al kholaq wal mubtakar), (7) budaya ketelitian (as shihah), dan (8) budaya keterampilan (al khibrah).
3	(M Rafi Farandhi L, 2021) ¹⁰	Penerapan budaya organisasi islam dan kinerja karyawan pada yayasan Universitas Islam Bandung termasuk pada kriteria sangat baik dan penerapan budaya organisasi islam mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Universitas Islam Bandung.
4	(R. Hakim & Susilo, 2020) ¹¹	Makna amanah adalah patuh, rasa aman, dan menepati janji. Selanjutnya, klasifikasi amanah dalam konteks pengembangan budaya organisasi adalah sebagai kriteria keimanan, kriteria memilih rekan kerja, sebagai budaya organisasi, dan sebagai salah satu kriteria kesuksesan seorang mukmin. Dengan demikian, makna dan klasifikasi amanah Qur'ani dapat memiliki peran dalam memperkaya pengembangan budaya organisasi di era disrupsi.
5	(Yasir et al., 2022) ¹²	Budaya organisasional yang Islami adalah budaya organisasional yang dibangun dari nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam. Nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam tersebut adalah berasal dari konsep Islam, yakni tauhid, khilafah, serta keadilan, dan karakteristik-karakteristik Islam, yakni bekerja merupakan ibadah. Dengan konsep dan karakteristik-karakteristik dari ajaran Islam tersebut perilaku individu yang diharapkan di dalam organisasi bisa terbentuk.
6	(Urumsah et al., 2018) ¹³	Bahwa agama dapat mencegah penipuan. Namun, kondisi seperti itu tidak bisa terjadi secara konsisten.

⁹ Hakim, L., Abdullah, I., & Sa'adah, N. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi: Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–24. <https://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/14019>

¹⁰ M Rafi Farandhi L, R. L. (2021). Pen garuh Penerapan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Akuntansi*, 7:2, 446–448.

¹¹ Hakim, R., & Susilo, A. (2020). Makna dan Klasifikasi Amanah Qur'ani Serta Relevansinya dengan Pengembangan Budaya Organisasi. *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran Dan Hadis*, 4(1), 119. <https://doi.org/10.29240/alquds.v4i1.1400>

¹² Yasir, M., Maulida, N., & Jasmi. (2022). Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi. 1(1), 26–30.

		Keyakinan agama bisa berubah jika individu mendapat tekanan, sehingga mengabaikan religiusitas yang dimilikinya. Di sisi lain, budaya organisasi erat kaitannya dengan kepemimpinan sehingga arah budaya tergantung pada pemimpin. Selain itu, promosi anti fraud belum banyak diterapkan di organisasi.
7	(Piliyanti, 2016) ¹⁴	Mencoba mentransformasikan pesan-pesan keagamaan dari Al-Quran dan Hadits dalam urusan bisnis. Budaya Perusahaan ini bisa menjadi keunggulan kompetitif di pasar global. Ini bisa menjadi model bagi institusi bisnis Islam lainnya di Indonesia.
8	(Mustari, 2022) ¹⁵	Menurut ajaran Islam, yang sudah menjadi kewajiban moral bagi setiap anggota umat Islam untuk berusaha menjalankan etika Islam dalam segala aspek kehidupan, termasuk ekonomi, terutama dalam etika kerja internal. Prinsip-prinsip Islam tidak mungkin dipisahkan dari etika atau budaya organisasi, yang merupakan bagian dari ekonomi Islam. Kedua unsur yaitu budaya organisasi dan etika Islam jika dilaksanakan maka akan menciptakan keseimbangan individu dan organisasi.

Sumber: diolah dari berbagai rujukan disesuaikan dengan kajian.

Dari data tabel diatas dari beberapa penelitian terdahulu terkait Budaya Organisasi dapat digambarkan konsep dasar dari perspektif ekonomi islam yang dapat dijadikan landasan budaya organisasi yang islami, kemudian dalam implementasinya memuat pesan-pesan keagamaan dari Al-Qur'an dan Hadist, membentuk karakteristik, nilai-nilai atau prinsip-prinsip, memberi kontribusi dan memperkuat penerapan untuk kemudian dilakukan pengembangan yang pada akhirnya agar perusahaan ini bisa menjadi keunggulan kompetitif di pasar global. Ini bisa menjadi model bagi institusi bisnis Islam lainnya.

2. Manajemen Sebagai Ilmu Budaya

Dalam bukunya *The Frontiers of Management: Manajemen Lintas Peluang*¹⁶ bercerita bahwa ada tiga orang Amerika yang bertanggung jawab atas pemulihan ekonomi Jepang pasca perang dunia ke II, yaitu Edward Demming, Joseph M. Juran dan Drucker sendiri. Masing-masing mengajarkan dengan konsep dan

¹³ Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Hardinto, W. (2018). Pentingkah Nilai Religiusitas dan Budaya Organisasi untuk Mengurangi Kecurangan? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(1), 156–172. <https://doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9010>

¹⁴ Piliyanti, I. (2016). MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI BISNIS SYARI'AH (Studi pada Bank Muamalat Indonesia). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 27. <https://doi.org/10.21580/economica.2010.1.1.831>

¹⁵ Mustari, M. (2022). Kontribusi Budaya Organisasi Islami dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. 2(2), 167–176.

¹⁶ Drucker, P. F. (1997). *The Frontiers Of Management: Manajemen Lintas Peluang* (Bahasa Ind). PT Elex Media Komputindo.

keilmuannya. Drucker disela-sela mengajarkan konsep dan teknik-teknik manajemen, ternyata sangat berminat dengan budaya Jepang. Drucker melihat dan mempelajari bagaimana Jepang tanpa orang barat berhasil membangun bangsa modern dan ekonomi modern berdasarkan teknologi dan lembaga yang diimport dari Barat, namun pada saat yang sama tetap dapat memelihara identitas dan integritas dasar nasionalnya. Ternyata jauh sebelumnya Jepang telah mengadopsi lembaga dan agama dari Cina. Mereka menggunakannya untuk menciptakan suatu pemerintahan, masyarakat, kebudayaan, kehidupan keagamaan dan kesenian.

Drucker mengenai Manajemen sebagai Ilmu Budaya tidak hanya menuntut memikirkan bagaimana mendidik para manajer tetapi juga bagaimana melakukan pendekatan manajemen sebagai profesi. Secara kemprehensif mengemban tanggungjawab eksekutif dengan membangun manajemen yang lebih bermoral dan ramah. Sejalan dengan itu kebutuhan manusia akan nilai-nilai spritual untuk membentuk budaya. Karena manusia memiliki kemampuan untuk menghancurkan diri mereka sendiri. Baik dari segi fisik, perasaan, psikis, dan moral. Secara khusus Drucker menyebut berbagai kemajuan pengetahuan dari ilmu perilaku, dapat mengubah manusia menjadi mesin biologi yang dijalankan oleh penyalahgunaan rasa takut dan perasaan, makhluk tanpa keyakinan, tanpa nilai, tanpa prinsip, tanpa belas kasih, tanpa harga diri, tanpa rasa kemanusiaan. Bercermin dari hal itu, Drucker menawarkan jalan keluar dari masalah tersebut dengan kembali ke nilai-nilai spritual yang akan digunakan memandu kekuatan yang diciptakan oleh pengetahuan baru tersebut untuk melayani kepentingan tertinggi umat manusia¹⁷.

Dipengaruhi oleh pendidikan ilmu budayanya sendiri, Drucker mampu melihat sisi moral serta spritual dari manajemen masyarakat. Robert W. Fogel sejarawan ekonomi dan pemenang Nobel Prize 1993 dalam menjelaskan bahwa di Amerika Serikat masalah yang paling mendesak adalah kepemilikan dan penyebaran yang merata aset spritual, bukan aset materi. Karena manusia memiliki sifat duniawi maupun keagamaan¹⁸. William Graider mengatakan bahwa kapitalisme Amerika dapat diubah menyesuaikan diri sehingga lebih setia dengan nilai-nilai luas masyarakat, mengaitkan mesin pertumbuhan ekonomi dengan tujuan dari ilmu budaya. Pernyataan itu disetujui Robert Wuthnow, setelah mempelajari sejarah panjang upaya Amerika Serikat menyelaraskan nilai-nilai agama dengan pertumbuhan ekonomi. Menurutnya masalah negara terletak pada masalah spritual serta materi.

Namun bukan tanpa masalah banyak skandal perusahaan dan perilaku para eksekutif yang tak tersentuh yang sepertinyaa tidak memiliki petunjuk moral, membuat banyak orang menentang manajemen sebagai sebuah profesi. Mungkin satu-satu jalan menyelamatkan manajen sebagai profesi yang sebenarnya adalah dengan mempraktikkan manajemn sebagai ilmu budaya. Yang memiliki landasan

¹⁷ Craig L. Pearce, Joseph A. Maciariello, H. Y. (2010). *The Drucker Difference, Inspirasi Manajemen Terbesar Di Dunia Bagi Para Pemimpin Bisnis Saat Ini* (Terjemahan). Ufuk Press.

¹⁸ Craig L. Pearce, Joseph A. Maciariello, H. Y. (2010). *The Drucker Difference, Inspirasi Manajemen Terbesar Di Dunia Bagi Para Pemimpin Bisnis Saat Ini* (Terjemahan). Ufuk Press.

nilai budaya bersama yang ditanamkan melalui pendidikan dan diberikan contoh melalui perilaku para eksekutif.

3. The Celestial Management

The Celestial Management lahir karena teori manajemen konvensional yang dianggap telah gagal. Penyebab kegagalannya pertama, teori manajemen hanya fokus terhadap unsur yang terdapat dalam internal manajemen dan menuntut setiap anggota organisasi mengesampingkan nilai-nilai sosial yang terdiri atas adat, nilai, serta keyakinan sehingga dapat berakibat pada praktik suap, eksploitasi dsb. Kedua, metode yang digunakan teori manajemen bersifat parsial dalam menyelesaikan persoalan yang berhubungan dengan manajemen serta menggunakan sebuah unsur dengan menutup unsur yang lain. Misal teori manajemen ilmiah hanya fokus pada persoalan produktifitas dan nilai materi yang menjadi motivasi seorang pekerja, teori perilaku organisasi dengan human relation-nya, hanya berfokus pada sisi kemanusiaan pekerja.

Konsep *The Celestial Management* ini berangkat dari sebuah semangat bahwa nilai etik semestinya menjadi pemandu bagi setiap CEO dan kru perusahaan dalam menjalankan dan mengejar target profit perusahaan. Selain itu konsep ini berusaha untuk menggeser paradigma ilmu manajemen yang berorientasi keduniaan (motivasi duniawi) dengan menjadikan nilai-nilai dalam bingkai spiritual sebagai motivasi dan ruh sebuah bisnis (motivasi ukhrawi). Konsep ini merupakan sebuah usaha untuk melahirkan nilai yang jauh lebih bermakna dari sekedar hasil duniawi. Selanjutnya, dalam konsep ini manajemen tidak lagi dalam pengertian *getting things done through the people*, melainkan *getting God's will done by the people*, di mana tugas utama seorang CEO dalam pengertian „hanyalah“ memfasilitasi sebuah lingkungan yang sesuai dengan spirit moral, yang bisa dipertanggungjawabkan tidak hanya di hadapan manusia tetapi juga di hadapan Tuhan.

The Celestial Management (TCM) merupakan implementasi nilai, prinsip ilahiah, dan misi organisasi pada tataran bisnis. Disebut prinsip ilahiah karena cara kerja konsep yang berlandaskan pada dalil-dalil Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW. Riawan tergolong sukses dalam menafsirkan makna dan petunjuk Tuhan dalam lingkungan bisnis, sehingga klaim terhadap konsep TCM pun muncul sebagai bagian dari pembelajaran dalam ilmu manajemen.

Klaim ini bukan tanpa alasan, model bisnis organisasi modern terlalu berorientasi pada pencarian keuntungan pribadi, dan melupakan hal lain yang lebih besar seperti sharing profit untuk komunal dan lebih lagi masalah akhirat. TCM menyeimbangkan paradigma kerja yang berorientasi duniawi dan ukhrawi. Dalam konsep TCM, pengembangan organisasi didasarkan atas tiga domain. Domain adalah wilayah, daerah dan ranah A. Riawan Amin membagi yakni: *life is a place of worship*, *life is a place of wealth*, *life is a place of warfare*. Ketiga domain ini diterjemahkan ke dalam dua belas nilai yang terangkum dalam akronim: ZIKR (*Zero Based*, Iman, Konsisten, *Result*

Oriented), PIKR (*Power, Information, Knowledge, dan Rewards*), dan MIKR (Militan, Intelek, Kompetitif, dan Regeneratif).

Life is a place of worship. Domain ini menerjemahkan organisasi sebagai tempat ibadah/peribadatan/menyembah. Konsep ini berangkat dari ajaran Islam yang menyebutkan bahwa setiap perilaku manusia—termasuk didalamnya perilaku SDM, memiliki “terminal” terakhir yakni peribadatan kepada Allah SWT. Karenanya, tempat kerja harus dimaknai sebagai tempat ibadah, sehingga konsekuensinya harus selalu suci terbebas dari hal-hal yang berbau maksiat. Domain ini diterjemahkan ke dalam empat nilai ZIKR, yakni: 1) zero based, yakni bersih, jernih, dan apa adanya; 2) iman, yakni seluruh SDM harus yakin akan kemahabesaran Allah; 3) konsisten, fokus pada tujuan awal dan tidak boleh tergoyah oleh siapapun dalam menjalankan tujuan organisasi; dan 4) result oriented, yakni harus mampu menyeimbangkan kedua tujuan baik di dunia dan akhirat.

Life is a place wealth. Organisasi dimaknai sebagai tempat menciptakan, mencari kemakmuran, serta tempat berkumpul dan berbagi kesejahteraan. disadari sebagai nilai-nilai Islam yang diimplementasikan dalam organisasi bisnis, tetap laba menjadi tujuan bersama. Hanya saja, *reward sharing* lebih ditekankan dalam domain ini berupa transparansi dan prinsip fairness. Domain ini dieksplorasi ke dalam empat nilai PIKR, yakni: 1) *power sharing*, berarti pembagian wewenang harus jelas dan setiap anggota organisasi harus memiliki power; 2) *information sharing*, yakni adanya transparansi informasi kepada seluruh anggota organisasi, sehingga memastikan tidak ada lagi yang menggunakan power tanpa didasari sedikitnya informasi; 3) *knowledge sharing*, yakni kegiatan mentransfer pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kepada anggota organisasi. Kegiatan ini tidak terbatas *up to bottom*, tetapi juga *bottom to up*. Kegiatan koordinasi, FGD (Focus Group Discussion), pelatihan, pengembangan, brainstorming, hingga benchmarking organisasi dapat dijadikan sebagai media knowledge; dan 4) *reward sharing*, adanya distribusi kesejahteraan dengan menggunakan sistem yang lebih jelas dan transparan. Asumsi dasar domain ini adalah kesejahteraan akan tercipta apabila kekuasaan, informasi, pengetahuan, dan reward yang adil terdistribusi dengan baik. *Life is a place of warfare.* Organisasi menjadi tempat berjuang, bersaing, dan mengalahkan strategi kompetitor. Sehingga diasumsikan benak pelanggan sebagai medan pertempuran. Domain ini diwujudkan dalam MIKR yang merupakan ciri-ciri unggulan bagi terbentuknya sebuah komunitas yang senantiasa menggunakan strategi bersaing cerdas untuk menghasilkan prestasi dari satu generasi ke generasi selanjutnya. Untuk keberhasilan dalam perjuangan dan pertempuran tersebut, maka segala sesuatu harus dimulai dari diri sendiri.

MIKR diterjemahkan sebagai: 1) militan, dimaknai sebagai salah satu modal utama untuk mendorong motivasi kru dalam bekerja. Anggota yang militan akan mempunyai gairah kerja, bersemangat tinggi, siap, dan terlatih dengan baik; 2) intelek, menunjukkan cara berfikir dan memandang sesuatu

yang didasari oleh akal sehat; 3) kompetitif, yakni kemampuan dan kesiapan untuk selalu bersaing dalam kebaikan sehingga selalu mendapatkan hasil kinerja yang optimal; dan 4) regeneratif, memberi kesempatan yang sama kepada seluruh anggota untuk bekerja keras memperoleh posisi ideal dan menunjukkan bahwa organisasi tidak terpaku pada satu figure.

4. Keterkaitan dan Perbedaan Konsep

Dari penelitian ini, dapat dilihat keterkaitan dan perbedaan konsep Peter F. Drucker dan A. Riawan Amin bahwa konsep ilmu Manajemen menurut Peter F. Drucker dari mahakaryanya *The Practice of Management*, bermuatan dengan ide-idenya yang sangat berpengaruh terhadap *management by objectives and self-control*. Peter F. Drucker menjelaskan bagaimana manajemen jika dipraktekkan dengan benar bisa menjadi sebuah ilmu budaya, maksudnya bahwa manajemen adalah sesuatu yang berbudaya karena mengambil berbagai asas kehidupan, seperti pengetahuan dan pemikiran¹⁹. Sejalan dengan itu, manajemen adalah sebuah ilmu yang memerlukan penerapan dan kebijaksanaan agar bisa dipahami. Dalam *Management, Revised Edition*, Peter Drucker, menyebut manajemen sebagai sebuah ilmu budaya. Budaya dimaknai bagian ilmu berhubungkait dengan dasar ilmu pengetahuan, wawasan diri, kebijaksanaan, dan kepemimpinan. Ilmu itu praktis dan dapat diterapkan. Manajer semestinya menguasai semua bidang ilmu dan wawasan mengenai anatomi manusia dan sosial, yaitu psikologi, filosofi, ekonomi, sejarah, etika dan ilmu fisik. Tetapi harus terfokus kepada ilmu pengetahuan serta efektivitas hasil. Drucker dalam *Drucker Difference* (2010) mengatakan dia percaya bahwa manajemen penting untuk menjaga keberlangsungan ilmu budaya dalam masyarakat saat ini. Karena dia melihat ada hubungan penting antara kebijaksanaan dengan pengenalan diri sendiri. Terkait dengan hal tersebut, Drucker juga menemukan kesulitan dalam menerapkan manajemen sebagai sebuah ilmu budaya, karena ada perbedaannya yang bisa dilihat dari sisi akademisi sebagai dunia khayalan dan dari sisi bisnis sebagai dunia nyata. Menurut sudut pandang Drucker tanggung jawab ilmu budaya yang digunakan untuk menunjukkan dan mewujudkan nilai, untuk menciptakan visi dan memimpin.

Adapun konsep ilmu Manajemen menurut A. Riawan Amin melalui bukunya *The Celestial Management* merupakan salah satu model budaya organisasi Islam. Konsep ini telah berhasil menerapkannya bahwa sesungguhnya nilai-nilai Islam dapat diterapkan dalam sebuah organisasi. Rangkaian kerja secara internal berdasarkan atas situasi dan kondisi setiap organisasi. Pengalaman Bank Mu'amat Indonesia (BMI) menggambarkan bahwa proses internalisasi dilaksanakan dengan cara seorang pemimpin memberikan fasilitas kepada anggota berusaha dan berupaya untuk memproklamirkan nilai-nilai yang telah disepakati secara bersama untuk

¹⁹ Craig L. Pearce, Joseph A. Maciariello, H. Y. (2010). *The Drucker Difference, Inspirasi Manajemen Terbesar Di Dunia Bagi Para Pemimpin Bisnis Saat Ini* (Terjemahan). Ufuk Press.

mencapai tujuan bersama pula. Organisasi yang masih belum memiliki kemampuan untuk membangun karakter budaya organisasi Islam dapat menggunakan pola adopsi. Perlu disadari bahwa *The Celestial Management* (TCM) bukanlah konsep yang dapat dilaksanakan pada seluruh jenis dan level dalam organisasi Islam. Seogyianya, TCM dinilai dan mampu menjadi “starting point” untuk menentukan dan menyepakati arah nilai-nilai bersama dalam konsep membangun organisasi unggul. Untuk penelusuran selanjutnya (*future research*) dapat mengkaji dan menganalisis serta memunculkan model budaya pada organisasi Islam dari organisasi lain.

Harapan yang dikehendaki secara terbesar untuk penyelidikan atau kajian manajemen Islam berada pada pemikiran peneliti, mengingat bahwa tidak banyaknya praktisi organisasi Islam yang mampu dan sanggup menyajikan konsep ke dalam bentuk artikel. Kemudian juga tak kalah penting untuk mengkaji sebuah proses pembentukan nilai-nilai Islami dalam sebuah organisasi modern. Melalui penelitian ini, pengkaji manajemen Islam dapat menentukan berupa konsep dasar internalisasi nilai-nilai Islam ke dalam budaya organisasi modern. Keterkaitan dan perbedaan konsep manajemen dari kedua tokoh diatas, dapat dilihat rangkuman dibawah ini:

Tabel 2. Perbedaan Pokok Konsep Manajemen

Peter F Drucker Manajemen Sebagai Ilmu Budaya	A. Riawan Amin <i>The Celestial Management</i>
1. Kebutuhan manusia akan nilai-nilai spritual akan membentuk budaya, penekanannya pada pengembangan keyakinan, perilaku, dan pendapat (sebagai sifat yang bermoral tinggi, baik atau benar).	1. Organisasi sebagai tempat ibadah/ peribadatan/ menyembah, keyakinan ini harus dimiliki oleh orang-orang yang patuh terhadap agama.
2. Budaya menunjukkan dan mewujudkan nilai, menciptakan visi, dan memimpin.	2. Organisasi di maknai sebagai tempat menciptakan, mencari kemakmuran, serta tempat dan berbagi kesejahteraan.
3. Manawarkan nilai-nilai bisnis dengan nilai-nilai pribadi dan masyarakat luas	3. Organisasi menjadi tempat atau ladang berjuang, bersaing, dan mengalahkan strategi kompetitor.
4. Budaya perusahaan telah memiliki sifat yang mirip serta mewakili dengan budaya sebuah negara.	4. <i>The Celestial Management</i> memiliki kesamaan dengan Manajemen Spritual.

Dalam konsep Manajemen sebagai ilmu budaya Peter F Drucker ada topik masalah yang terkait dengan batiniah atau sifat manusia yaitu baik dan buruk. Dari konteks tersebut timbul pertanyaan, bagaimana Drucker menjawab permasalahan tersebut di era multibudaya saat ini? Dia merujuk ke ajaran Konfusius dan

menemukan pedoman dasar untuk perilaku moral yang tepat bagi semua pihak yang berkepentingan dalam sebuah perusahaan, seperti: a) ketentuan yang jelas mengenai hubungan mendasar diantara semua pihak yang berkepentingan, b) tata tertib bersama dan umum, yaitu tata tertib yang mengikat peran dan hubungan setiap orang, c) etika organisasi yang efektif, yaitu etika organisasi yang harus dianggap dengan serius sebagai sebuah etika yang akan menetapkan perilaku yang benar untuk keuntungan semua pihak sehingga dapat melahirkan hubungan yang rukun, membangun, dan saling menguntungkan (Drucker, 1993:,213).

Tinjauan TCM terhadap organisasi telah memberikan nuansa baru dalam ilmu manajemen dan ini berbeda begitu kontras dengan cara pandang para pemikir barat. TCM meredefinisi dalam makna tempat kerja. Dalam TCM, anggota memandang organisasi sebuah wadah kehidupan baru bukan lagi sebagai tempat bekerja, berkumpul, dan menuntaskan berbagai macam pekerjaan dari pimpinan. Organisasi adalah tempat wadah atau merupakan alat untuk menghambakan diri atau mengabdikan kepada Allah dan agama melalui perjalanan proses menuju kerjasama sejumlah orang untuk secara bersama mencapai tujuan dengan tetap berpegang pada peraturan, prinsip, dan nilai-nilai (*value*) Islam. Tujuan paling utama anggota organisasi dalam bekerja bukan lagi memikirkan karena faktor profit, tetapi lebih fokus pada “bekerja untuk beribadah pada Allah”. Sehingga, akibat yang timbul kemudian hari adalah anggota meng- anggap organisasi sebagai wadah “masjid” yang merupakan kesuciannya harus selalu tetap dijaga.

D. Simpulan

Dari dua Pakar yang berbeda tahun dan masa kelahirannya serta corak pemikirannya juga berbeda dalam memaknai dan menerapkan sebuah konsep dan implementasi ilmu. Ilmu manajemen dalam pandangan Peter F. Drucker lebih kepada penekanan individu sebagai pekerja dan bekerja dalam sebuah perusahaan. Pimpinan lebih dominan dalam menentukan arah sebuah pekerjaan dan perusahaan. Namun disisi lain, terkait dengan konsep manajemen sebagai ilmu budaya, Drucker meletakkan nilai-nilai moral, perilaku dan keyakinan kepada para pelaku kepentingan bisnis dalam organisasi dan perusahaan.

Sementara itu A. Riawan Amin dalam TCM mengkombinasikan pekerja dalam tahapan sebagai mitra kerja secara professional baik sebagai Top Manajer, Middle Manajer dan Low Manajer untuk bisa memberikan kontribusi pemikiran untuk perusahaan. Inti konsep tersebut terletak dalam akronim ZIKR, FIKR, MIKR. Konsep, TCM tidak terlepas dari beberapa kekurangan dan bias. Salah satu yang di usahakan kepada factor perhatian serius dalam tulisan ini adalah cara BMI menghargai para anggotanya masih menggunakan faktor ekstrinsik.

Ada beberapa kesamaan konsep pemikiran dari keduanya dalam hal konsep manajemen yang berbasis budaya organisasi yaitu terkait religiusitas dan moral, hanya saja karena latar belakang keagamaan keduanya berbeda, Peter F Drucker adalah seorang Kristen yang konservatif sedangkan A. Riawan Amin adalah seorang muslim. Implementasi dan tata cara yang diterapkan dalam memahami budaya

organisasi berbasis perilaku dan moralitas pasti berbeda, namun substansinya dapat dikatakan sama dalam konteks aktivitas dan konsep bisnis bukan keyakinan agama. Banyak penelitian yang telah dilakukan menyetujui bahwa budaya organisasional merupakan satu ideologi yang mempersatukan suatu organisasi dan merupakan sebuah bentuk produk dari hubungan baik sosial, yang dipengaruhi oleh anggota organisasi, sehingga dari hal yang di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan proses manajemen atau kinerja organisasi. Pandangan Islam, suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha dan bekerja semaksimal mungkin menjalankan semua syari'ah (aturan) Islam di segala bentuk aspek kehidupan, termasuk dalam mata pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih dikhusus pada urusan etika kerja. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan sistem ekonomi Islam, tidak terlepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilakukan dalam bidang tersebut.

Kajian di atas memiliki konteks tentang pemikiran tokoh dari kutub yang berbeda dan juga dimensi waktu yang berbeda. Namun ada hubungan sebanarnya yang bisa ditarik dan masih relevan, yaitu bahwa Peter F Drucker adalah tokoh Manajemen Modern yang hidup pada periode tahun 1900-an, jika ditarik ke masa A. Riawan Amin tentunya konsep manajemen yang ada saat ini masih relevan karena teori yang ada belum terbantahkan oleh teori baru. Hanya saja ketika terjadi beberapa penyesuaian karena tren ekonomi Islam dalam beberapa decade ini mulai menunjukkan eksistensinya sebagai pembeda atau boleh dikatakan sebagai pedoman dalam memilih dan menjalankan aktivitas bisnis secara syariah. Dalam Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam, tentunya menjadi menarik ketika tokoh-tokoh ekonomi Barat atau Konvensional dipertemukan dalam wacana pemikiran bersama tokoh-tokoh ekonomi Islam. Sehingga para peneliti maupun mahasiswa dapat melihat, menganalisis serta mengidentifikasi konsep-konsep ekonomi dalam perspektif kajian literature maupun penelitian yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. R. (2010). *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktek The Celestial Management*. Salemba Empat.
- CraigL.Pearce, Joseph A. Maciariello, H. Y. (2010). *The Drucker Difference, Inspirasi Manajemen Terbesar Di Dunia Bagi Para Pemimpin Bisnis Saat Ini (Terjemahan)*. Ufuk Press.
- CraigL.Pearce, Joseph A. Maciariello, H. Y. (2010). *The Drucker Difference, Inspirasi Manajemen Terbesar Di Dunia Bagi Para Pemimpin Bisnis Saat Ini (Terjemahan)*. Ufuk Press.
- CraigL.Pearce, Joseph A. Maciariello, H. Y. (2010). *The Drucker Difference, Inspirasi Manajemen Terbesar Di Dunia Bagi Para Pemimpin Bisnis Saat Ini (Terjemahan)*. Ufuk Press.
- Drucker, P. F. (1997). *The Frontiers Of Management: Manajemen Lintas Peluang (Bahasa Ind)*. PT Elex Media Komputindo.
- Elma Tiana, A. I. (2021). Budaya Perusahaan Dalam Persepektif Islam. *AT TAWAZUN Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 17-25.
- Hakim, L., Abdullah, I., & Sa'adah, N. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi: Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1-24. <https://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/14019>
- Hakim, R., & Susilo, A. (2020). Makna dan Klasifikasi Amanah Qur'ani Serta Relevansinya dengan Pengembangan Budaya Organisasi. *AL QUDS : Jurnal Studi Alquran Dan Hadis*, 4(1), 119. <https://doi.org/10.29240/alquds.v4i1.1400>
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Heru Susanto, K. U. (2013). *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*. Pustaka Pustaka Setia.
- M Rafi Farandhi L, R. L. (2021). Pen garuh Penerapan B udaya Org anisasi Islam terhadap p Ki nerja Kary awan. *Prosiding Akuntansi*, 7:2, 446-448.
- Mustari, M. (2022). Kontribusi Budaya Organisasi Islami dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. 2(2), 167-176.
- Piliyanti, I. (2016). MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI BISNIS SYARI'AH (Studi pada Bank Muamalat Indonesia). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 27. <https://doi.org/10.21580/economica.2010.1.1.831>
- Rahmat, I. (2016). *The Celestial Management: Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam*. *Jurnal MD: Membangun Profesionalisme Keilmuan*, 19-39.

Rokhayati, Isnaeni. 2014. Perkembangan Teori Manajemen Dari Pemikiran Scientific Management Hingga Era Modern Suatu Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 15. Nomor 02. September 2014

Supeno, Eko. 2012. Evolusi Pemikiran Manajemen: Sebuah Tinjauan Wren dan Bedeian. *Jurnal Jejaring Administrasi Publik*. Th IV. Nomor 1, Januari-Juni 2012

Tika, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.

Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Hardinto, W. (2018). Peningkah Nilai Religiusitas dan Budaya Organisasi untuk Mengurangi Kecurangan? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(1), 156–172. <https://doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9010>

Yasir, M., Maulida, N., & Jasmi. (2022). Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi. 1(1), 26–30.