

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu yang relevan, masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam pelaksanaan penelitian. Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau tolak ukur terhadap penelitian saat ini. Setelah peneliti membaca dan mengklarifikasi penelitian mengenai Budaya Organisasi dan Tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah pada penelitian terdahulu, peneliti membagi menjadi dua macam.

Yang pertama mengenai aspek Budaya Organisasi baik pada perusahaan maupun pada organisasi ke Islaman yang telah diteliti oleh Cica Nayati¹⁷, Khoirun Niswati Rahmah¹⁸, Onedy Ariwibowo¹⁹. Kedua tentang tarekat Qodiriyah wa Naqsabandiyah yang telah diteliti oleh Imaroh An-Nahdliyah²⁰, Eli Sujarwo²¹, Ali Shodiqin²².

¹⁷ Cica Nayati, 2012, *Peran Budaya Organisasi Terhadap Strategi Pemasaran Dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan (Studi di Margaria Group Yogyakarta)*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

¹⁸ Khoirun Niswati Rahmah, 2012. *Implementasi Karakter Budaya dan Manajemen Organisasi Pesantren Jauharotul Hikmah di Komplek Lokalisasi (Pekerja Seks Komersial) Putat Jaya Sawahan Surabaya*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

¹⁹ Onedy Ariwibowo, 2010, *Peran Budaya Organisasi Studi Ekplorasi pada PT. SIMOPLAS (Simongan Plastic Factory Semarang)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, UIN Diponegoro Semarang.

²⁰ Imaroh An-Nahdliyah, 2012, *“Komunikasi Transendental Jama’ah Thoriqoh (Studi Fenomologi Tentang Pengalaman Komunikasi Transendental Jama’ah Thariqoh Qodiriyah Wa Naqsabandiyah di Surabaya) “*, Skripsi, Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Dari kedua macam penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini terdapat pada kedua kelarifikasi tersebut. Yaitu pada aspek Budaya Organisasi. Yang membedakan anatara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yakni pada pembahasan objek penelitian. Penelitian sekarang mengenai nilai-nilai sufisme serta keyakinan sufisme yang ada pada budaya organisasi Tarekat Qodiriyah wa Naqshabandiyah, sedangkan penelitian terdahulu menerangkan tentang implementasi karakter budaya dan nilai edukatif yang terdapat pada tarekat.

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Sufisme

Sufisme adalah proses peleburan dan penggabungan semua jala-jala sistem berpikir dan merasa yang dianut oleh sebagian umat Islam hingga terwujudnya suatu sentrum sebagai identitas wujudiah (eksistensi) kemanusiaan yang berorientasi kepada ketuhanan.²³

Sufisme adalah penjernihan hati dan melindunginya dari penyakit apapun, dengan hasil akhir ketepatan dan keharmonisan hubungan antara manusia dengan makhluknya.²⁴

²¹ Eli Sujarwo, 2010, *Pelaksanaan Dakwah Tarekat Qadiriyyah Wa Naqsyabandiyah dalam Pembinaan Keagamaan Santri Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan Jombang*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, UINSunan Kalijaga Yogyakarta.

²² Ali Shodiqin, 2003, "*Studi Tentang Nilai-Nilai Edukatif dari Ajaran Thariqoh Qodiriyah Wa Naqshabandiyah di Kelurahan Sidotopo Kecamatan Semampir Surabaya*", skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah UIN Suanan Ampel Surabaya.

²³ A. Rivay Siregar, 1999, *Tasawuf dari sufisme klasik ke neosufisme*, PT Rajagrafindo persada, Jakarta, hal.12.

²⁴ Syaikh Fadhlalla Haeri, 2002, *Jenjang-Jenjang Sufisme*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, hal.4-5.

Dalam perkembangannya sebagai sebuah aliran, mistisme dalam Islam digunakan istilah tasawuf, oleh para orientalis secara khusus diberikan nama “ sufisme”. Sufisme merupakan aliran dari bentuk tasawuf itu sendiri.²⁵

Sufisme didefinisikan sebagai sebuah pengetahuan atau jalan yang mampu membimbing manusia menjadi makhluk yang senantiasa berada dalam keselarasan dan keseimbangan. Sufisme adalah jalan yang memungkinkan manusia dapat meraih penglihatan dan pemahaman batin, sehingga merasakan kebahagiaan dalam segala situasi yang ia hadapi. Sufisme adalah aliran kerohanian mistik dalam agama Islam. Paham mistik dalam agama Islam sebagaimana taoisme di Tiongkok dan ajaran yoga di India.²⁶

Jadi dapat dikatakan sufisme merupakan sebuah aliran atau paham yang dianut oleh para kaum sufi dalam menjalankan kehidupan mereka, menjadi suatu acuan, pola hidup, gaya hidup dan menjadi bagian dari kehidupannya sehari-hari. Dengan tasawuf sebagai ilmu yang mereka pelajari memiliki tujuan agar para kaum sufi bisa mendekatkan diri sedekat mungkin ke hadirat Allah SWT.

Nilai-nilai sufisme, meliputi : nilai spiritual keagamaan yang menjelaskan hubungan antara manusia dengan tuhan. Spiritual merupakan terjemah dari kata *spirituality* yang merupakan kata benda,

²⁵ Noer Iskandar I-Barsany, 2001, *Tasawuf tarekat para sufi*, PT Raja grafindo persada, Jakarta, hal. 1.

²⁶ Syaikh Fadhlalla Haeri, 2002, *Jenang-Jenang Sufisme*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, hal. 122-123.

turunan dari kata spiritual. Dalam bahasa arab istilah yang digunakan untuk spiritual adalah *ruhaniyyah* atau kata *maknawiyyah* yang mengandung konotasi aspek batin dibalik aspek yang dzhahir atau lahiriyah. Dapat disebutkan bahwa ada tiga aspek makna dari spiritual :

- a. Sebagai sesuatu yang menghidupkan, yang tanpanya sesuatu organisme mati, baik secara jasadiyah maupun kejiwaan
- b. Sebagai sesuatu yang memiliki status suci (*sacred*) yakni dengan demikian statusnya lebih tinggi dari pada yang materiil.
- c. Terkait dengan tuhan sebagai Rabbul ‘Alamin, yang mencipta, mengatur dan menguasai seluruh alam kehidupan ini.

Menurut C. Richard Snyder yang dikutip dalam jurnal online nilai spiritualitas merupakan bentuk pencarian terhadap yang suci (*the sacred*) dimana yang suci secara luas di definisikan sebagai bagian dari kemuliaan.²⁷ Meskipun spritualitas merupakan Seluruh tradisi dalam agama-agama besar pada beberapa tingkat mencakup hal-hal yang merupakan nilai-nilai spiritualitas. Nilai-nilai spiritualitas dimaksud adalah pandangan tentang kehidupan untuk mencari makna dan tujuan utama dari kehidupan adalah keselarasan dengan yang lain sebagai sebuah landasan dasar. Nilai spiritual memiliki hubungan dengan sesuatu yang dianggap mempunyai kekuatan sakral suci dan agung. Karena itu termasuk nilai kerohanian, yang terletak dalam hati (bukan arti fisik), hati batiniyah mengatur psikis. Hati adalah hakekat spiritual

²⁷ Achmad Muhammad, 2009, “Sepiritual Manajemen”, *Jurnal Manajemen Dakwah*, (online), Vol. II, No. 1, diposting pada1 Juli 2009 dari <http://digilib.uin-suka.ac.id/8601/1/achmah/20muhammad/20spiritual/20management>

batiniah, inspirasi, kreativitas dan belas kasih. Mata dan telinga hati merasakan lebih dalam realitas-realitas batiniah yang tersembunyi di balik dunia material yang kompleks.

Nilai akhlak pada ajaran tasawuf kaum sufi atau nilai moral yaitu nilai-nilai yang berkaitan dengan akhlak atau perangai atau etika. Nilai moral dalam cerita bisa jadi nilai moral yang baik, bisa pula nilai moral yang buruk atau jelek. Secara umum moral menyan pada pengertian (ajaran tentang) baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, dan sebagainya : akhlak, budi pekerti dan susila.²⁸

Adapun bentuk praktek-praktek sufisme terdapat pada ajaran-ajaran pada organissi tarekat tersebut. Sebagai suatu mazhab dalam tasawuf, Tarekat Qodiriyah wa Naqsyabandiyah memilik beberapa ajaran yang diyakini akan kebenarannya, terutama dalam kehidupan kesufian. Beberapa ajaran yang merupakan pandangan para pengikut tarekat ini bertalian dengan *thoriqoh* (metode) untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan cara yang diyakini paling efektif dan efisien diantaranya yaitu :

- a. Suluk
- b. Adab para murid
- c. Dzikrullah (dzikir kepada Allah)

²⁸ Sumarni, 2013, “Analisis Unsure Nilai Moral dan Nilai Sosial terhadap Kumpulan Cerpen “Delapan Peri” Karya Sitta Karina”, Jurnal Bahasa Sastra Indonesia, (online) Vol. I, No. 1, di posting pada 17 Juli 2013 dari <http://yemmiwoellandhary.blogspot.com/2013/07/jurnal-artikel-analisis-unsur-nilai.html>

- d. Muraqabah
- e. Tafakkur²⁹

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Menurut Edgar Schein yang dikutip oleh Wibowo, Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena menplajari dan menguasai suatu masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dank arena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.³⁰

Menurut Schein yang dikutip oleh Wirawan, budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau yang dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.³¹

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam perkuliahan Samsul Anam, budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Dijelaskan pula oleh Thompson dan

²⁹ Kharisudin Aqib, 2000, *Al Hikmah Memahami Teosofi Tarekat Qodiriah wa Naqsyabandiyah*. Dunia Ilmu, Surabaya, hal.61-62.

³⁰ Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi*, PT Raja Garfindo Persada, Jakarta, hal. 15.

³¹ Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, hal. 8.

Strickland budaya organisasi menunjukkan nilai organisasi, believes, prinsip usaha, tradisi, cara beroperasi organisasi dan lingkungan kerja Internal.³²

Budaya organisasi menurut Peter F. Druicker yang dikutip oleh Moh. Pabundu Tika, adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Sedangkan menurut Phiti Amnuai yang dikutip oleh Moh. Pabundu Tika, budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah ontegrasi internal.³³

Dari definisi yang dikemukakan para tokoh budaya organisasi terkandung unsur-unsur dalam budaya organisasi sebagai berikut:

1) Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

³² Samsul Anam, 2013, Pengertian Budaya Organisasi, catatan perkuliahan di kelas matakuliah *Budaya Organisasi*, 11 Maret 2013, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

³³ Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hal. 4.

1) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk selogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi

2) Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi.

3) Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

4) Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

5) Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru

dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi.

6) Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.³⁴

b. Jenis-jenis budaya organisasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath yang dikutip oleh Moh. Pabundu Tika, membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut :

1) Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diamsusikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak)

2) Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diamsusikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

³⁴ Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hal. 5.

3) Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diamsusikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

4) Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diamsusikan sebagai sarana tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).³⁵

c. Fungsi budaya organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- 1) Berperan menetapkan batasan
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan praktek sosial yang membantu mempersatukan organisasi
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan

³⁵ Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hal.7-8.

Pendapat lain menjelaskan, menurut Schein dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* membagi fungsi organisasi berdasarkan tahap pembangunannya, yaitu :

1) Fase awal merupakan tahap pertumbuhan suatu organisasi

Pada tahap ini, fungsi budaya organisasi terletak pada pembeda, baik terhadap lingkungan maupun terhadap kelompok atau organisasi lain

2) Fase pertengahan hidup organisasi

Pada fase ini, budaya organisasi berfungsi sebagai integrator karena munculnya sub-sub budaya baru sebagai penyelamat krisis identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi.

3) Fase dewasa

Pada fase ini, budaya organisasi dapat sebagai penghambat dalam berinovasi karena berorientasi pada kebesaran masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuas diri.³⁶

d. Unsur-unsur pembentuk budaya organisasi

Deal dan Kennedy dalam bukunya *Corporate Culture: The Roles Ritual of Corporate*, membagi lima unsur pembentuk budaya sebagai berikut :

³⁶ Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hal.13.

1) Lingkungan

Lingkungan organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberikan tanggapan terhadap peluang dan tantangan lingkungan.

2) Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut sebuah organisasi

3) Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata

4) Ritual

Stephen P. Robbins mendefinisikan ritual sebagai deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama pada organisasi itu, tujuan apakah yang paling penting, orang-orang manakah yang penting dan yang dapat dikorbankan.

5) Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer.³⁷

e. Level budaya organisasi

Edgar H.Schein yang di kutip oleh Wirawan, membagi level budaya organisasi menjadi tiga bagian berikut :

³⁷ Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hal.16-17.

1) Artefak

Artefak merupakan dimensi yang paling terlihat dari budaya organisasi, merupakan lingkungan fisik dan social organisasi.

2) Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah solusi yang muncul dari seorang pemimpin dalam organisasi dengan maksud memecahkan masalah-masalah rutin dalam organisasi tersebut.³⁸

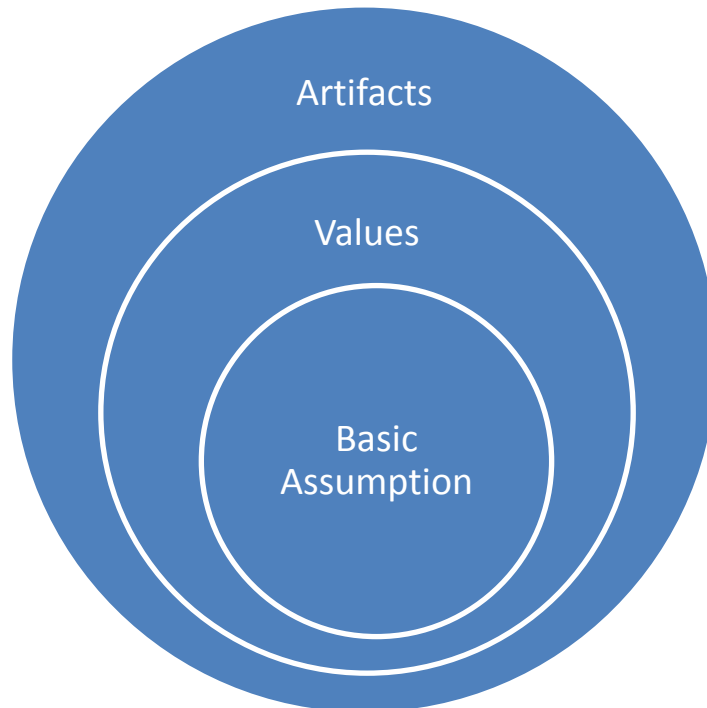
3) Asumsi dasar

Asumsi adalah dugaan yang dianggap benar dan diterima sebagai dasar berpikir dan bertindak. Asumsi mempengaruhi persepsi, prasaan dan anggota organisasi mengenai sesuatu.³⁹

³⁸ Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, hal. 12

³⁹ Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi*, hal. 53.

Gambar 2.1
Level Budaya Organisasi



f. Komponen budaya organisasi

Greenberg dan Baron yang di kutip oleh Hendyat Soetopo, mengemukakan empat ciri budaya organisasi :

- 1) Kualitas (setiap orang bertanggung jawab untuk mencapai kualitas)
- 2) Tanggung jawab (setiap pegawai bertanggung jawab atas tindakan dan keputusannya)
- 3) Kebersamaan (menciptaka situasi dimana setiap orang bisa saling berhubungan)
- 4) Efisiensi (keberlangsungan organisasi secara efisien).⁴⁰

⁴⁰ Hendyat Soetopo, 2012, *Prilaku Organisasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 124.

Menurut Sashkein dan Kisher yang di kutip oleh Moh. Pabundu Tika, menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari dua komponen yaitu :

- 1) Nilai (*value*), yakni sesuatu yang diyakini oleh warga organisasi mengetahui apa yang benar dan apa yang salah.
- 2) Keyakinan (*belief*), yakni sikap tentang cara bagaimana seharusnya bekerja dalam organisasi.

Dalam keterangan yang lain ada dua macam keyakinan yang dijelaskan oleh Davis yang di kutip oleh Moh. Pabundu Tika yaitu:

- 1) Keyakinan bimbingan (*guiding beliefs*), yakni menentukan visi, misi dan nilai-nilai dasar organisasi.
- 2) Keyakinan harian (*daily beliefs*), yakni mencirikan cara kegiatan dalam organisasi harus dilakukan: cara pengambilan keputusan, cara berkomunikasi dan cara control dilakukan.

Menurut Schein yang di kutip oleh Moh. Pabundu Tika, membedakan nilai atas dua tipe, yaitu :

- 1) Nilai intrinsik atau puncak yang diterima begitu saja tanpa diperdebatkan yang disebut asumsi.
- 2) Nilai terbuka, merupakan nilai yang diperdebatkan karena manusia membutuhkan keteraturan dan konsistensi.

Vijay Sathe dalam bukunya *Culture and Related Corporate Realities* mendefinisikan nilai (value) adalah asumsi dasar mengenai apa-apa yang ideal di inginkan atau berharga (berguna).

Dari Vijay Sathe dan Edgar Schein, kita temukan kata kunci dari pengertian budaya yaitu *shared basic assumptions* atau menganggap pasti terhadap sesuatu. Taliziduhu Ndraha mengemukakan bahwa asumsi meliputi *beliefs* (keyakinan) dan *value* (nilai). *Beliefs* merupakan asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan. Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir mengemukakan bahwa *belief* (keyakinan) merupakan *state of mind* (lukisan pikiran) yang terlepas dari ekspresi material yang diperoleh suatu komunitas. *Value* (nilai) merupakan suatu ukuran normatif yang mempengaruhi manusia untuk melaksanakan tindakan yang dihayatinya.⁴¹

Menurut Owens, konsep budaya organisasi mengacu pada norma perilaku, asumsi, dan keyakinan (*belief*) dari suatu organisasi, sementara iklim organisasi mengacu kepada persepsi orang-orang dalam organisasi yang merefleksikan norma-norma, asumsi-asumsi dan keyakinan itu.

⁴¹ Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hal. 36-37.

Creemers dan Reynolds menjelaskan konsep budaya organisasi yaitu keseluruhan norma, nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota didalam organisasi.⁴²

Nilai mempunyai fungsi : (1) nilai sebagai standar; (2) nilai sebagai dasar penyelesaian konflik dan pembuatan keputusan; (3) nilai sebagai motivasi; (4) nilai sebagai dasar penyesuaian diri; dan (5) nilai sebagai dasar perwujudan diri.

Dalam suatu organisasi sesungguhnya tidak ada budaya yang baik atau buruk, yang ada hanyalah budaya yang cocok atau tidak cocok . Jika dalam suatu organisasi memiliki budaya yang cocok, maka manajemennya lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai- yang ada dan perubahan tidak perlu dilakukan. Namun jika terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar yang berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja, maka perubahan budaya mungkin diperlukan.

Karena budaya ini telah berevolusi selama bertahun-tahun melalui sejumlah proses belajar yang telah berakar, maka mungkin saja sulit untuk diubah. Kebiasaan lama akan sulit dihilangkan.

g. Mengukur kekuatan budaya organisasi

Dalam mengukur budaya organisasi kuat, Taliziduhu berpedoman pada pendapat Sathe dan Robins. Menurut Sathe cirri khas budaya kuat adalah *thickness*, *extent of ordering*, dan *clarity of*

⁴² Hendyat Soetopo, 2012, *Prilaku Organisasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 122-123.

ordering. Pendapat Robins mirip dengan pendapat Sathe yang mengatakan *a strong culture is characterized by organization's core values being intensely held, clearly ordered and widely shared*.

Berdasarkan pendapat kedua tokoh budaya organisasi diatas, Taliziduhu kemudian mendefinisikan budaya organisasi kuat sebagai budaya organisasi yang dipegang semakin intensif (semakin mendasar dan kokoh), semakin luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan.

Dari penjelasan diatas, unsur-unsur yang merupakan ciri khas budaya kuat adalah sebagai berikut.

1) Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*Clarity of Ordering*)

Nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati oleh anggota organisasi dapat ditentukan secara jelas. Kejelasan nilai-nilai ini ditentukan dalam bentuk filosofi usaha, slogan atau moto organisasi, asumsi dasar, tujuan umum organisasi dan prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.

Organisasi yang mempunyai nilai-nilai budaya yang jelas dapat memberikan pengaruh nyata dan jelas kepada perilaku anggota organisasi.

2) Penyebarluasan nilai-nilai dan keyakinan (*Extent of Ordering*)

Penyebarluasan nilai-nilai ini terkait dengan beberapa banyak orang atau anggota organisasi yang menganut nilai-

nilai dan keyakinan budaya organisasi. Penyebarluasan nilai-nilai sangat tergantung dari system sosialisasi atau pewarisan yang diberikan pemimpin organisasi kepada anggota-anggota organisasi pada khususnya anggota-anggota baru. Sistem sosialisasi atau pewarisan dapat dilakukan melalui orientasi yang menyangkut pemberian bimbingan anggota-anggota organisasi khususnya anggota-anggota baru oleh pejabat-pejabat organisasi secara berjenjang atau anggota senior organisasi kepada anggota baru.

Disamping itu, orientasi juga dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan kepada anggota organisasi secara berkesinambungan. Keberhasilan orientasi (sosialisasi) ini sangat tergantung berapa banyak anggota organisasi yang menganut dan sekaligus mempraktikkan budaya organisasi dalam perilaku sehari-hari.

3) Intensitas pelaksanaan nilai-nilai inti (*core values being intensely held*)

Intensitas dimaksudkan seberapa jauh nilai-nilai budaya organisasi dihayati, dianut dan dilaksanakan secara konsisten oleh anggota-anggota organisasi. Adakah nilai-nilai dan keyakinan budaya organisasi, dianut sepenuhnya oleh anggota organisasi atau hanya sebagian atau tidak dilaksanakan sama sekali.

Disamping itu, intensitas juga dimaksudkan bagaimana cara organisasi memperlakukan anggota-anggota organisasi yang secara konsekuen menjalankan nilai-nilai budaya organisasi dan anggota organisasi yang hanya separuh atau sama sekali tidak menjalankan nilai-nilai budaya.⁴³

3. Sufisme dalam Perspektif Islam

Pembahasan pada penelitian ini merupakan budaya organisasi dari organisasi keagamaan Tarekat Qodiriyah wa Naqshabandiyah. Dalam mendalami penelitian ini peneliti merumuskan dua rumusan masalah mengenai nilai dan keyakinan apa yang terdapat pada budaya organisasi tarekat Qodiriyah wa Naqshabandiyah. Adapaun tujuan para anggota tarekat yaitu mengenai penyucian diri baik secara lahir maupun secara batin. Dimana hal tersebut merupakan sesuatu bentuk perwujudan dalam ajaran organisasi tarekat ini.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an Surat Al-A'la :

14-15

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّىٰ ۖ وَذَكَرَ اسْمَ رَبِّهِ فَصَلَّىٰ ﴿١٥﴾

Artinya: “*Sesungguhnya beruntunglah orang yang membersihkan diri (dengan beriman), dan dia ingat nama Tuhannya, lalu Dia shalat.*”⁴⁴

Ayat-ayat diatas menjelaskan kesudahan keadaan yang menyambut peringatan Allah dan Rasul-Nya. Allah berfirman:

⁴³ Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hal.114-115.

⁴⁴ Al-Qur'an, Al-A'la : 14-15

Sungguh telah beruntunglah orang yang bersungguh-sungguh menyucikan diri dan mengingat dengan hati serta menyebut nama Tuhannya dengan lidah, lalu ia shalat.

Kata *aflaha* terambil dari kata *al-falh* yang berarti *membelah*, dari sini petani dinamai *al-fallah* karena ia mencangkul untuk *membelah* tanah lalu menanam benih. Benih yang ditanam petani menumbuhkan buah yang diharapkannya. Dari sini agaknya sehingga *memperoleh apa yang diharapkan* dinamai *falah* dan hal tersebut tentu melahirkan *kebahagiaan* yang juga menjadi salah satu makna *falah*.

Ar-Raghib al-Ashfahani membagi kebahagiaan menjadi duniawi dan ukhrawi, duniawi mencakup usia panjang, kekayaan dan kemuliaan, sedangkan ukhrawi mencakup kekekalan tanpa kepunahan, kekayaan tanpa kebutuhan, kemuliaan tanpa kehinaan dan pengetahuan tanpa kebodohan.

Dalam surah al-Mu'minin dari ayat pertama samapai dengan ayat Sembilan, dikemukakan sifat-sifat orang mukmin yang akan meraih *al-falah* yaitu:

- a. Khusyu' didalam shalat
- b. Menunaikan zakat
- c. Menjauhkan diri dari perbuatan sia-sia
- d. Tidak menggunakan alat kelaminnya kecuali secara sah
- e. Memelihara amanat dan janji

f. Memelihara waktu-waktu shalat.

Upaya menghiasi diri dengan sifat-sifat serta mengamalkan amalan-amalan yang disebut diatas, mengantar seseorang memperoleh keberuntungan sekaligus menjadikan jiwanya suci bersih.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan *tazakka* yakni *bersungguh-sungguh menyucikan diri*, bukannya seperti yang dipahami oleh sementara ulama yang berarti *mengeluarkan zakat fitrah*. Benar, bahwa al-Qur'an menggandengkan shalat dengan zakat, tetapi penyebutannya selalu mendahulukan shalat baru kemudian zakat. Misalnya ayat-ayat yang berbunyi: *Aqimuu ash-shalaah wa aatuu az-zakaah / laksanakanlah shalat dan tunaikanlah zakat*, padahal dalam ayat yang ditafsirkan ini, kata zakat mendahului kata shalat. Demikian arti *tazakka* dalam ayat diatas bukan *mengeluarkan zakat*, tetapi dalam pengertian umum yakni *menyucikan diri*.

Kata *dzakara* dapat berarti *menyebut dengan lidah* juga *menghadirkan sesuatu dalam benak* atau *memantapkan kehadirannya*. Ayat 15 diatas menggambarkan bahwa seseorang yang mengambil manfaat dari peringatan-peringatan Allah selalu menyadari kehadiran Allah SWT dalam jiwanya dengan segala sifat-sifat-Nya Yang Maha Agung, menyadari kebesaran dan kesempurnaan-Nya, kesadaran yang pada akhirnya nampak pada sikap dan tingkah

lakunya. Kehadiran Allah dalam jiwa mengantar untuk mengadakan hubungan dengan-Nya dalam bentuk do'a, shalat dan sebagainya.

Kata *shalat* dari segi bahasa adalah *doa*. Ini mengandung makna bahwa yang melakukannya benar-benar menyadari kebutuhannya kepada Allah, menyadari betapa ia harus menyandarkan diri kepada-Nya, dan menyadari pula bahwa hanya Allah semata yang dapat memenuhi seluruh kebutuhannya.⁴⁵

Dalam ayat tersebut dijelaskan bagaimana cara mensucikan diri, yaitu dengan cara berdzakat maka akan dapat mensucikan diri secara lahir batin bagi yang melaksanakannya. Terdapat kesamaan maksud dalam ayat ini dengan tujuan penelitian ini, yaitu dari segi mensucikan diri secara lahir dan batin. Rumusan masalah dalam penelitian ini yang berusaha mendiskripsikan nilai-nilai sufisme dan keyakinan sufisme terdapat hubungan dan kesamaan makna dalam hal mensucikan. Karena dalam penelitian ini mencari nilai-nilai dan keyakinan yang dapat mensucikan lahir batin para anggota organisasi tarekat. Maka peneliti menjadikan ayat ini sebagai pandangan budaya sufisme pada tarekat dalam perspektif Islam. Dalam artian sufisme disini merupakan budaya mensucikan diri, baik secara lahir maupun batin pengamalnya.

Kemudian dalam artian “menyebut nama tuhan” merupakan salah satu bentuk ajaran dari organisasi tarekat yang

⁴⁵ M. Quraish Shihab, 2007, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an volume 15*, Lentera Hati, Jakarta, hal. 217-219

menjadi bahan penelitian. Dimana ajaran tersebut mewajibkan para anggota membaca lafadz *lailaahailallah*, secara lisan sebanyak seribu kali, dan mengucapkan kata “*allah*” dalam hati Sebagai wujud pensucian diri secara batin, atau dari dalam diri individu. Ajaran tersebut memiliki tujuan mensucikan diri secara lahir batin, menjauhkan diri dari urusan dan kesenangan duniawi. Melaksanakan syari’at agama dan melalui tarekat mereka berusaha menemukan hakikat dan mencapai tahap ma’rifat.