


# Pusmedia Publisher

## Jurnal Publish Revisi (1).docx

 Komisi TA -- No Repository 022

 Komisi TA Fisika

 Universitas Jenderal Soedirman

---

### Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3131115177

Submission Date

Jan 17, 2025, 6:41 AM GMT+7

Download Date

Jan 17, 2025, 6:45 AM GMT+7

File Name

Jurnal\_Publish\_Revisi\_1\_.docx

File Size

143.8 KB

14 Pages




3,418 Words

22,756 Characters

# 33% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Top Sources

- 32%  Internet sources
  - 11%  Publications
  - 10%  Submitted works (Student Papers)
-

## Top Sources

- 32% Internet sources
- 11% Publications
- 10% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	journal.nahnuinisiatif.com	9%
2	Internet	tafsiralquran.id	3%
3	Internet	repository.radenintan.ac.id	1%
4	Internet	ejournal.uinmybatusangkar.ac.id	1%
5	Internet	core.ac.uk	<1%
6	Internet	jurnalsyntaxadmiration.com	<1%
7	Internet	roedi-hartono.blogspot.com	<1%
8	Student papers	Universitas Jenderal Soedirman	<1%
9	Internet	repository.iainpalopo.ac.id	<1%
10	Internet	alkhoiriyah.com	<1%
11	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%

12	Publication	Atie Rachmiatie, Ike Junita Triwardhani, Alhamuddin, Cep Ubad Abdullah. "Islam, ...	<1%
13	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
14	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	<1%
15	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
16	Internet	journal.bungabangsacirebon.ac.id	<1%
17	Internet	jurnalstttenggarong.ac.id	<1%
18	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
19	Internet	mahasiswa.yai.ac.id	<1%
20	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
21	Internet	www.scribd.com	<1%
22	Internet	jurnal.iaih.ac.id	<1%
23	Internet	es.scribd.com	<1%
24	Internet	jurnalprodi.idu.ac.id	<1%
25	Internet	repository.upstegal.ac.id	<1%

26	Internet	123dok.com	<1%
27	Internet	docplayer.info	<1%
28	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	<1%
29	Internet	journal.student.uny.ac.id	<1%
30	Internet	sultengprov.go.id	<1%
31	Internet	unanda.ac.id	<1%
32	Internet	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
33	Internet	etd.repository.ugm.ac.id	<1%
34	Internet	ojs.staituankutambusai.ac.id	<1%
35	Internet	jurnal.idu.ac.id	<1%
36	Internet	jurnal.ubl.ac.id	<1%
37	Internet	media.neliti.com	<1%
38	Internet	ojs.unikom.ac.id	<1%
39	Internet	repo.darmajaya.ac.id	<1%

40	Internet	repository.radenfatah.ac.id	<1%
41	Internet	journal.uinjkt.ac.id	<1%
42	Internet	ojs.stiami.ac.id	<1%
43	Internet	repo.undiksha.ac.id	<1%
44	Internet	text-id.123dok.com	<1%
45	Publication	Rosana Elvince, Tyas Wara Sulistyaningrum, Nor Hayani, Ivone Christiana. "Cipta ...	<1%
46	Internet	eprints.uad.ac.id	<1%
47	Internet	makalahpendidikanagama.blogspot.com	<1%
48	Publication	Sri Rahmawati, Sri Jamilah. "PERSEPSI GURU DAN ORANG TUA TENTANG PENDIDI...	<1%
49	Internet	digilib.iain-palangkaraya.ac.id	<1%

1 **Alamat** : Jl. Evakuasi, Gg. Langgar, No. 11,  
Kalikebat Karyamulya, Kesambi, Cirebon

**Email** : arjijournal@gmail.com


**Kontak** : 08998894014


**Available at:**

<https://journal.nahnuinisiatif.com/index.php/ARJI>

Volume X Nomor X Tahun 20XX

 DOI :

 E-ISSN : 2775-0787

 P-ISSN : 2774-9290

# ARJI

## Action Research Journal Indonesi

20

### Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Kerja Yayasan Prima Insani Garut

X - XX

20

### Implementation of Islamic Values in the Work Culture of the Prima Insani Garut Foundation

9  
9

**Artikel dikirim :**

xx- xx - 20xx

**Artikel diterima :**

xx- xx - 20xx

**Artikel diterbitkan :**

xx- xx - 20xx

 Afni Raisya Lestari<sup>1\*</sup>, Mela Mulyani<sup>2</sup>, Sri Wahyuni<sup>3</sup>, M.

Tajudin Zuhri<sup>4</sup>, Nenden Munawaroh<sup>5</sup>

 Universitas Garut

 Email : [afniraisya15@gmail.com](mailto:afniraisya15@gmail.com)<sup>1</sup>,

[melamulyani18@gmail.com](mailto:melamulyani18@gmail.com)<sup>2</sup>, [wahyunismgt@gmail.com](mailto:wahyunismgt@gmail.com)<sup>3</sup>,

[mtajudinzuhri@uniga.ac.id](mailto:mtajudinzuhri@uniga.ac.id)<sup>4</sup>, [nendenmunawaroh@uniga.ac.id](mailto:nendenmunawaroh@uniga.ac.id)<sup>5</sup>

**Kata Kunci:**

Nilai-nilai islam, budaya kerja

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya kerja di Yayasan Prima Insani Garut. Sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam, Yayasan Prima Insani berupaya menciptakan lingkungan kerja yang religius dan profesional guna mendukung proses pembelajaran serta pencapaian visi dan misi lembaga. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengamati penerapan nilai-nilai

Islam yang mencakup kebiasaan, aturan, dan nilai-nilai Islami dalam kegiatan sehari-hari karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan pimpinan dan staf, observasi langsung, serta analisis dokumen yayasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Yayasan Prima Insani didukung oleh kegiatan religius seperti shalat berjamaah, tilawah, pengisian mutabaah yaumiyah, serta program penghargaan bagi karyawan berprestasi. Budaya kerja ini terbukti memberikan dampak positif terhadap disiplin, profesionalisme, dan komitmen karyawan, serta mendukung lingkungan kerja yang kondusif dan selaras dengan nilai-nilai Islam. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan budaya kerja berbasis nilai-nilai Islami dalam peningkatan kualitas SDM di lembaga pendidikan Islam.

**Keywords:**

Islamic values, work culture

**Abstract:** This research aims to describe the implementation of Islamic values in the work culture at the Prima Insani Garut Foundation. As an Islamic-based educational institution, Prima Insani Foundation strives to create a religious and professional work environment to support the learning process and achieve the institution's vision and mission. The research uses a descriptive qualitative approach to observe the application of Islamic values which include Islamic habits, rules and values in employees' daily activities. Data was collected through interviews with leadership and staff, direct observation, and analysis of foundation documents. The research results show that the work culture of the Prima Insani Foundation is supported by religious activities such as congregational prayers, recitations, filling in mutabaah yaumiyah, as well as award

33

programs for outstanding employees. This work culture has been proven to have a positive impact on employee discipline, professionalism and commitment, as well as supporting a work environment that is conducive and in line with Islamic values. These findings emphasize the importance of managing a work culture based on Islamic values in improving the quality of human resources in Islamic educational institutions.

12

34

1

Copyright © 20xx author

This is an open-access article under the CC BY-NC-SA 4.0



This work is licenced under a [Creative Commons Attribution-nonCommercial-shareAlike 4.0 International Licence](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

1

Available at : [arji.insaniapublishing.com/index.php/arji](http://arji.insaniapublishing.com/index.php/arji)



DOI :



E-ISSN : 2775-0787



P-ISSN : 2774-9290

## PENDAHULUAN

Islam adalah agama kaffah yang mengatur berbagai aspek kehidupan manusia, seperti pendidikan dan pekerjaan. Dalam bidang pendidikan islam, implementasi nilai-nilai islam sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga dapat mendukung seluruh warga sekolah untuk mewujudkan visi dan misi yang telah disusun sesuai dengan nilai-nilai islam yang berlaku. Nilai-nilai ini mencakup prinsip-prinsip seperti kejujuran, integritas, moral, kedisiplinan, persatuan, di samping esensi ibadah dan pemenuhan tanggung jawab dengan ihsan (keunggulan dan kebenaran).

Lembaga Pendidikan islam saat ini telah mengalami kemajuan dilihat dari minat orangtua untuk mendaftarkan putra-putrinya di lembaga Pendidikan islam, Kemajuan ini tentunya harus didukung oleh manajemen yang handal dalam pengelolaan agar kepercayaan masyarakat dan orangtua dapat terjaga dengan baik. Yayasan Prima Insani Garut sebagai lembaga pendidikan berbasis dakwah memiliki harapan dapat menerapkan nilai-nilai islam guna menghasilkan lingkungan kerja yang berorientasi islam, sehingga menumbuhkan budaya kerja profesional yang tetap selaras dengan ajaran islam.

Sekolah memerlukan kebijakan manajemen dan kepemimpinan yang memungkinkan inovasi dan kreativitas berkembang sebagai tempat pembelajaran terjadi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola hal tersebut secara efektif untuk dapat menumbuhkan sinergitas dalam organisasi diantara berbagai individu yang terlibat di dalamnya (Mulyasa, 2022).

Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang mencakup seluruh individu yang berkontribusi dalam penyelenggaraan, pengelolaan, dan pencapaian tujuan pendidikan. Seluruh sumber daya di lembaga pendidikan memiliki peran esensial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, inovatif dan berkualitas. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan pada organisasi satuan kerja yang efektif (Agus Setiono, 2019). Adanya budaya kerja atau budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, Menurut (Raka, 2015) mengemukakan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Yayasan Prima Insani sebagai lembaga Pendidikan dengan berbagai individu di dalamnya, memerlukan budaya kerja atau budaya organisasi sebagai nilai-nilai organisasi, identitas, ciri khas organisasi ayang bisa

Available at : <https://journal.nahnuinisiatif.com/index.php/ARJI>



DOI :



P-ISSN : 2774-9290



E-ISSN : 2775-0787



membedakan dengan lembaga lainnya dan hal tersebut juga ditularkan kepada setiap personel baru di lembaga tersebut.

Hasil observasi yang penulis lakukan di Yayasan Prima Insani Garut bahwa terdapat permasalahan yang dapat menurunkan nilai budaya organisasi di lembaga tersebut, salah satunya adalah penerapan nilai-nilai Islam pada sumber daya manusia diantaranya adalah permasalahan kedisiplinan karyawan dimana masih terdapat guru atau karyawan yang datang melebihi waktu yang telah ditetapkan, guru atau karyawan yang kurang memaksimalkan waktu kerja sehingga terlambat menyelesaikan tugas, guru atau karyawan yang belum mematuhi aturan berpakaian yang telah ditetapkan oleh lembaga, dan interaksi antara pegawai laki-laki dan perempuan yang memerlukan perhatian lembaga.

6 Budaya kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja (Radyasmita & Suryaningsih, 2022). Menurut (Faturahman, 2018) budaya kerja sangat penting karena merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Budaya kerja sangat penting bagi lembaga karena memiliki fungsi untuk meningkatkan stabilitas lembaga, merupakan identitas bagi lembaga, mendorong kepatuhan terhadap nilai-nilai lembaga, meningkatkan komitmen karyawan, mekanisme kontrol sosial, dan mendukung pencapaian tujuan lembaga.

21 Dalam Islam, budaya kerja yang baik mencakup akhlak dan etika yang jujur, adil, serta menjunjung tinggi kepercayaan (amanah). Prinsip-prinsip ini didasarkan pada ajaran Islam yang menekankan pentingnya niat baik dan tindakan yang bermanfaat bagi orang lain, sebagaimana disampaikan dalam hadits: "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang apabila bekerja, mereka bekerja dengan itqan (tepat dan sempurna)." (HR. Al-Baihaqi). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja Islam mendorong tanggung jawab dan profesionalisme.

40 Dalam bekerja, agama Islam mengajarkan untuk mengimbangi kepentingan dunia dan akhirat. Budaya kerja yang sehat mendorong keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan spiritual dan keluarga, sesuai dengan ajaran untuk menghindari ketidakadilan dalam aspek duniawi maupun ukhrawi. Dalam Al-Quran Surah Al-Jumu'ah ayat 10 disebutkan, "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung."

49 Dalam Al-Quran surah Al-Insyirah ayat 7–8, agama Islam juga menganjurkan penganutnya untuk bekerja keras, bertanggung jawab, dan produktif.

(8) فَأَرْغَبْ رَبِّكَ وَإِلَىٰ (7) فَأَتَصَبَّ فَرَّغْتَ فَإِذَا

14 Artinya: (7) Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan). Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain (8) dan hanya kepada tuhanmu berharaplah.

2 Kata "faragha" secara bahasa berarti "kosong" setelah sebelumnya penuh secara materi  
2 maupun non-materi. Misalnya, air dalam gelas diminum atau tumpah sehingga kosong, atau  
2 hati yang gelisah dan tertekan kemudian menjadi tenang. Faragha adalah istilah untuk kedua peristiwa ini (Qurasih Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, jilid. 1, hal. 364)

Menurut Ibn Manzur, seseorang yang telah memenuhi waktunya dengan pekerjaan dan menyelesaikannya. Maka, durasi waktu antara berakhirnya pekerjaan pertama dan akan dimulainya pekerjaan selanjutnya, itulah yang dinamakan *faraagh*. (Ibn Manzur, *Lisanul 'Arab*)

Adapun kata fanshab, terdiri dari huruf fa' dan kata perintah inshaba. Kata inshaba berasal dari kata nashaba, yang berarti menegakkan sesuatu sehingga menjadi nyata dan mantap, dan kata nashib merupakan keadaan yang sudah nyata dan tegak karena upaya kita sebelumnya.

2 Kita harus selalu melanjutkan pekerjaan yang sudah kita selesaikan sebelum memulai pekerjaan baru. Dengan kata lain, setiap mukmin harus selalu produktif. Namun, ini berarti tidak hanya membuat konten, tetapi juga melakukan aktivitas yang dapat memperbaiki diri setiap hari. tentu saja, dengan kualitas yang konsisten.

8 Islam mengajarkan kepada umatnya untuk produktif dalam menjalani kehidupan, agar waktunya tidak sia-sia dan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Enda, 2021).

Dari latar belakang masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai implementasi nilai-nilai islam melalui budaya kerja di Yayasan Prima Insani Garut

## METODE

### 1. Pendekatan Penelitian

Untuk memahami bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam budaya kerja di Yayasan Prima Insani, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melihat dan menggambarkan secara langsung bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam budaya kerja.

Dalam pendekatan ini, fokus utama adalah memahami pengalaman, persepsi, dan pandangan individu atau kelompok dalam konteks tertentu. Penelitian kualitatif deskriptif berusaha mengumpulkan informasi sebanyak mungkin untuk menghasilkan gambaran yang jelas dan mendetail tentang topik yang diteliti.

Dalam konteks penelitian tentang *implementasi nilai-nilai Islam melalui budaya kerja di Yayasan Prima Insani Garut*, pendekatan kualitatif deskriptif membantu peneliti memahami bagaimana nilai-nilai Islam dipraktikkan oleh para karyawan dalam keseharian mereka, bagaimana interaksi antarpegawai dipengaruhi oleh nilai-nilai tersebut, serta bagaimana pihak yayasan menanamkan nilai-nilai ini dalam budaya kerja tanpa melakukan intervensi atau manipulasi terhadap praktik kerja mereka.

### 2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Studi ini diselenggarakan di Yayasan Prima Insani Garut. Subjek penelitian terdiri dari pemimpin yayasan sebagai pengambil kebijakan yang menetapkan penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja, dan karyawan dan staf sebagai pelaku utama yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja setiap hari.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui: Pertama, Wawancara singkat dilakukan dengan pimpinan dan beberapa staf untuk mendapatkan informasi mengenai penerapan nilai-nilai Islam dan pandangan mereka tentang budaya kerja. Kedua, Observasi langsung peneliti mengamati interaksi antarpegawai dan perilaku sehari-hari di lingkungan kerja yayasan yang

mencerminkan nilai-nilai Islam. Ketiga: Dokumentasi dengan mengkaji dokumen yayasan, seperti visi-misi dan kode etik yang relevan dengan penerapan nilai Islam.

#### 4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis melalui prosedur sederhana: data dikurangi, kemudian dipilih yang relevan dengan fokus penelitian. Untuk menggambarkan budaya kerja berdasarkan nilai Islam, data disusun dalam bentuk deskriptif melalui penyajian data. Penarikan Kesimpulan: kesimpulan dibuat berdasarkan pola yang ditemukan dalam dokumen, observasi, dan wawancara

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Yayasan Prima Insani adalah lembaga pendidikan islam di Kabupaten Garut yang didirikan pada tanggal 28 September 2002. Organisasi ini berfokus pada pendidikan untuk mendukung program pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan memberikan pendidikan terbaik bagi anak usia dini dan usia sekolah dasar. Sebagai lembaga pendidikan islam salah satu tujuan utama dari Yayasan prima insani yaitu membentuk karakter islam pada siswa, dimulai dengan pembentukan karakter islam pada pendidik dan tenaga kependidikan sebagai figur sentral dalam pendidikan yang bertugas tidak hanya menyampaikan pengetahuan akan tetapi membentuk akhlak dan moral siswa. Pendidik dan tenaga kependidikan yang menerapkan nilai-nilai islam yang kuat akan menjadi teladan baik dalam perilaku sehari-hari, interaksi sosial, dan dalam cara menyikapi berbagai situasi. Sikap, tutur kata, dan tindakan guru akan berpengaruh pada perilaku siswa.

Kehidupan umat Islam diorientasikan sepenuhnya oleh Islam. Seorang muslim dikelilingi oleh prinsip-prinsip religius mengenai arahan hubungan antar individu dalam kehidupan dan aktivitas sosial mereka, sebagaimana petunjuk Allah Swt. Jika nilai-nilai pendidikan islam dapat diintegrasikan secara sistematis ke dalam budaya kerja, nilai-nilai tersebut akan bekerja dengan baik. Karena nilai-nilai pendidikan islam merupakan bagian dari sumber daya manusia, orang-orang yang terlibat di dalamnya sangat erat dengannya. Menurut Triguna (1995), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan pendorong dalam suatu kelompok.

Nilai-nilai ini tercermin dalam sikap, cita-cita, pendapat, pandangan, perilaku, dan tindakan, yang disebut sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya tempat kerja memiliki tujuan.

Budaya kerja memerlukan waktu dan usaha, karena nilai-nilai lama memerlukan waktu untuk menjadi kebiasaan dan perbaikan terus-menerus. Hal tersebut sejalan dengan keadaan di Yayasan Prima Insani Garut untuk menerapkan budaya kerja memerlukan waktu yang tidak sebentar dan adanya *controlling* (pengawasan) agar budaya yang telah disusun dipastikan berjalan.

Menurut Budi Paramita yang dikutip oleh Taliziduhu Ndraha (2025:280), menjelaskan bahwa budaya kerja dibagi menjadi dua dimensi, antara lain:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yang berarti lebih suka bekerja daripada bersantai, semata-mata puas dengan kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu untuk hidup.
2. Dalam hal ini, seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan observasi penulis salah satu hal yang menjadi penghambat salah satunya yaitu belum mampu untuk memprioritaskan tugas dan mengefektifkan waktu ketika bekerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara penulis bahwa salah satu pegawai mengatakan “bekerja merupakan salah satu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya, akan tetapi saya melakukannya dengan niat yang baik untuk menafkahi keluarga. Namun dalam hal “suka kerja” belum menjadi prioritas saya.”
3. Perilaku yang ditunjukkan saat bekerja harus rajin, berdedikasi, berhati-hati, teliti, cermat, ingin mempelajari tugas dan kewajibannya, dan suka membantu sesama karyawan. Adapun perilaku kerja tersebut sejalan dengan karyawan Prima Insani yang mendapatkan reward (penghargaan) selama ia bekerja, sejalan dengan hasil wawancara penulis pada salah satu karyawan yang selalu hadir tepat waktu dalam bekerja bahkan mendapatkan reward kehadiran 3 tahun berturut-turut dengan kategori yang tidak mudah yaitu tidak terlambat dan tidak pulang cepat dalam satu tahun ajaran.

Pada awalnya di tahun 2015 Yayasan Prima Insani Garut memiliki budaya kerja yaitu budaya PRIMA (*Proactive, Responsibility, Innovative, Modest, dan Achivement*).

a. *Proactive* merupakan sikap aktif dan inisiatif dalam bekerja

- b. *Responsibility* merupakan sikap tanggung jawab dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan amanah
- c. *Innovaitve* merupakan merupakan cara berfikir kreatif dan mampu menghadapi perubahan
- d. *Modest* merupakan sikap rendah hati
- e. *Achievement* merupakan sikap dan usaha untuk mencapai prestasi.

Budaya kerja Yayasan Prima Insani Garut mengalami perubahan pada tahun 2020 menjadi budaya kerja yang lebih spesifik berupa program-program dengan tetap memperhatikan penerapan nilai-nilai islam dan memperhatikan indicator budaya kerja yaitu kebiasaan, peraturan dan nilai.

Menurut Taliziduhu Ndraha indikator-indikator budaya kerja dapat dikategorikan dalam 3 kategori yaitu :

1. Kebiasaannya, dapat dilihat dari cara perilaku dibentuk berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan, kewenangan, dan tanggung jawab yang terkait dengan lingkungan kerja seseorang atau kelompok. Sikap dapat digambarkan sebagai pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan, baik secara sadar maupun tidak sadar. Kebiasaan biasanya sulit diperbaiki. secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa secara lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun Perusahaan.

Yayasan Prima Insani Garut membangun budaya kerja untuk menumbuhkan kebiasaan baik diantaranya (1) Menggunakan Bahasa Indonesia atau Bahasa Sunda yang sopan, (2) Sebelum mulai kerja diawali dengan mendengarkan murotal dan asmaul husna, (3) Melaksanakann tilawah sebelum memulai pekerjaan, (4) Shalat berjamaah, (5) Panggilan Ibu, Bapak, Om, Tete (tidak memanggil nama), (6) Setelah shalat berjamaah dilakukan dzikir bersama, (7) makan siang bersama setelah shalat dzuhur, (8) Sarapan bareng yang dilaksanakan rutin tiga bulan sekali, (9) *Mini soccer* satu bulan sekali untuk pegawai laki-laki, (10) Jalan sehat dua bulan sekali untuk seluruh pegawai, (11) Melakukan *briefing* setelah bekerja, , (12) Rihlah Karyawan, (13) Shalat dhuha

Peraturan: Peraturan dibutuhkan untuk menjaga ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas, dan untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman saat

melakukan pekerjaan mereka. Peraturan merupakan bagian terpenting dalam menjamin bahwa karyawan mengikuti semua peraturan yang berlaku.

2. Dalam hal ini Yayasan Prima Insani Garut memiliki buku aturan kepegawaian yang berisi 14 bab diantaranya (1) Pendahuluan (2) Penerimaan Pegawai (3) Hubungan Kerja (4) Penilaian Kinerja (5) Pengelolaan dan Pemberdayaan Pegawai (6) Waktu, Istirahat dan Cuti Kerja (7) Hak dan Kewajiban Pegawai (8) Penggajian (9) Kesejahteraan (10) Penghargaan (11) Disiplin dan Tindakan Disiplin (12) Pemutusan Hubungan Kerja (13) Peraturan Lainnya dan (14) Penutup serta dibuat peraturan terpisah dalam bentuk tata tertib pakaian bagi pegawai. Peraturan ini dibuat agar masing-masing hak dan kewajiban pegawai dapat terpenuhi.
3. Nilai-nilai adalah pandangan seseorang tentang hal-hal yang penting atau tidak penting, moralitas, dan sebagainya. Value tidak nyata; hanya dapat dilihat atau dirasakan dalam budaya kerja atau wahana.

Budaya organisasi Prima Insani yang termasuk ke dalam nilai yaitu: (1) Mengapresiasi karyawan melalui kegiatan *Prima Award* yang dilakukan satu tahun sekali, adapun prestasi yang mendapatkan apresiasi adalah guru-guru yang berprestasi dalam berbagai bidang yaitu kehadiran, kinerja, prestasi di luar lembaga, dan prestasi masa kerja 10 tahun dengan diberikan hadiah umroh (2) Melakukan tahniah dan takziah antar pegawai, (3) Pengisian *mutabaah yaumiyah* setiap hari sebagai pengingat dan motivasi dalam melakukan ibadah.

Adanya budaya kerja yang dibangun Yayasan Prima Insani Garut, salah satu karyawan memaparkan melaksanakan shalat duha memberikan energi positif bagi dirinya sebelum bekerja. Selain itu adanya pengisian *mutabaah yaumiyah* setiap hari bagi seluruh pegawai agar menjaga konsistensi (*istiqamah*) bagi seluruh pegawai Prima Insani. Konsisten merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam akademik (Mulia et al., 2023). Konsistensi berkaitan dengan apa yang terjadi pada pilihan ketika serangkaian alternatif yang tersedia meluas atau menyusut (Mukhlis et al., 2024). Selain itu, konsisten juga dapat dipahami sebagai suatu sikap yang dibuktikan dengan adanya kesesuaian antara ucapan dan perbuatan (Gea, 200). Penulis menyimpulkan bahwa konsisten sangat dibutuhkan dan berperan penting dalam membangun kebiasaan positif bagi karyawan di Yayasan Prima Insani Garut. Dibuktikan dengan wawancara penulis pada salah satu karyawan, yang konsisten dalam mengisi amalan *mutabaah yaumiyah* ia mengemukakan bahwa “adanya pengisian *mutabaah*

*yaumiyah* setiap hari, membantu saya dalam membangun kebiasaan positif, walaupun pada awalnya tuntutan bagi saya sebagai pegawai akan tetapi ketika saya mengubah pola pikir bahwa dengan adanya *mutabaah yaumiyah* membantu saya untuk istiqamah dalam ibadah harian dan berdampak pada kemudahan saya ketika menjalankan aktivitas bekerja.”

### Manajemen Budaya Kerja Yayasan Prima Insani Garut

Perencanaan dalam penanaman nilai-nilai islam melalui budaya kerja menjadi poin yang penting, maka Yayasan Prima Insani Garut menyusun budaya kerja dalam musyawarah atau rapat sistem manajemen yang dihadiri oleh seluruh pejabat struktural di Yayasan Prima Insani Garut. Dalam pengorganisasiannya, budaya kerja yang telah disusun kemudian disosialisasikan kepada seluruh pegawai Yayasan Prima Insani Garut agar dapat diketahui, dipahami dan dijalankan bersama-sama. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan contoh dalam penerapan budaya kerja. Selain itu, penting untuk melakukan pengawasan nilai-nilai budaya kerja sebagai upaya untuk mengendalikan kualitas dan memantau proses pelaksanaan program yang berkaitan dengan penanaman nilai-nilai budaya kerja. Selanjutnya, perlu dilakukan evaluasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menanamkan nilai-nilai budaya kerja sesuai dengan perencanaan yang telah disepakati.

### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Yayasan Prima Insani Garut bertujuan menciptakan lingkungan yang religius dan kondusif. Indikator yang digunakan untuk budaya kerja Yayasan Prima Insani yaitu kebiasaan, aturan dan nilai. Lingkungan yang religius dan kondusif dapat mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang kondusif dan seluruh fungsi di lembaga dapat kerjasama untuk mencapai visi dan misi lembaga. Lembaga berusaha menerapkan berbagai kebiasaan Islami seperti shalat berjamaah, tilawah, shalat dhuha, *mutabaah yaumiah*, dan lain lain sebagai bagian dari aktivitas harian.

Pengelolaan budaya kerja di yayasan ini juga mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi rutin untuk memastikan keberlanjutan nilai-nilai Islami dalam aktivitas sehari-hari. Upaya ini membantu menciptakan identitas kelembagaan yang kuat,

meningkatkan komitmen, dan menjaga kualitas pelayanan pendidikan di Yayasan Prima Insani Garut.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Ashri, M. (2019). *Budaya Kerja Islami dalam Perspektif Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

Al-Qur'an. Surah Al-Insyirah ayat 7-8.

Al-Qur'an. Surah Al-Jumu'ah ayat 10.

Bordes, L. (1976). *Consistency and Choice in Decision Making*. New York: Wiley.

Francis, D., Hughes, T., Watford, D., & Way, P. (2021). *The Role of Consistency in Personal and Professional Development*. London: Routledge.

Gea, A. (2000). *Konsistensi dan Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Ghazali, A. (2001). *Pendidikan Islam dan Perubahan Sosial: Membangun Kesalehan Sosial yang Berkeadilan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hasbiyallah & Nayif Sujidi. 2019 *Pengelolaan Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya

Ibn Manzur. *Lisan al-'Arab*. Kairo: Dar al-Ma'arif.

Jannah, A. (2021). *Sikap Kerja Positif dalam Islam*. Jakarta: Penerbit Ilmu Islam.

Koentjaraningrat. (2002). *Kebudayaan, Mentalitas, dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nasution, S. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung: Tarsito.

Ndraha, T. (2025). *Budaya Organisasi dan Budaya Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Available at : [arji.insaniapublishing.com/index.php/arji](http://arji.insaniapublishing.com/index.php/arji)



DOI :

P-ISSN : 2774-9290

E-ISSN : 2775-0787

Paramita, B. (2021). *Implementasi Budaya Kerja pada Institusi Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Ilmu Pendidikan.

Qodir, Z. (2009). *Islam dan Perubahan Sosial di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

22 Quraish Shihab. (2002). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Jilid 1). Jakarta: Lentera Hati.

25 Robbins, Stephen P. 2002 *Organizational Behavior Seventh Edition*. New Jersey: prenrice Hall Inc

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

18 Suryabrata, S. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Suyanto, B., & Sutinah. (2005). *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana.

42 Thoyib, M. (2005). *Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN- Malang Press.

Triguna, K. S. (1995). *Budaya Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Wawancara dengan pimpinan dan karyawan Yayasan Prima Insani Garut pada 28 Oktober 2024.

Yayasan Prima Insani Garut. (2024). *Buku Peraturan Kepegawaian Yayasan Prima Insani Garut*. Garut: Yayasan Prima Insani Garut.

6 Zainuri, A. (2016). Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima. *Medina-Te: Jurnal Studi Islam*, 12(1), 1–14.