

**MAKNA BUDAYA ORGANISASI ISLAM: KAJIAN KE ATAS PEKERJA
BANK ISLAM MALAYSIA BERHAD (BIMB).**

*(Meaning Of The Organization Of Islamic Culture: Study On Workers Of Bank Islam
Malaysia Berhad (Bimb))*

Rosfazila Binti Abd Rahman, Novel Anak Lyndon, Abd Hair Awang & Azlina Abdullah

ABSTRAK

Isu utama kajian ini ialah untuk memahami makna budaya organisasi Islam menurut pandangan para pekerja Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). Kajian dijalankan menggunakan pendekatan kualitatif iaitu melibatkan temu bual mendalam. Sejumlah sepuluh informan iaitu lima informan dalam kalangan kumpulan pegawai dan lima informan lagi dalam kalangan kumpulan pengurusan telah ditemubual dalam kajian ini. Data telah dianalisis secara penyaringan data, pemaparan data dan membuat kesimpulan serta verifikasi. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat lima kriteria asas dalam memahami makna budaya organisasi menurut pandangan para pekerja BIMB iaitu falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan di BIMB. Hasil kajian juga mendapati bahawa faktor-faktor seperti integriti tinggi terhadap prinsip-prinsip syariah sebagai elemen Islamiah ke dalam aspek-aspek seperti kepimpinan pengurusan, pembangunan kakitangan, penawaran produk perbankan Islam dan khidmat pelanggan adalah penyumbang terbesar ke atas memaknai budaya organisasi Islam di BIMB. Kesimpulannya, kajian memperlihatkan budaya organisasi Islam BIMB telah menepati hampir kesemua kriteria asas budaya organisasi Islam. Implikasinya, terdapat beberapa aspek penambahbaikan seperti aspek-aspek berhubung kepimpinan, pengembangan dan inovasi produk dan perkhidmatan, penetapan penanda aras terhadap produk secara konsisten dan menjadi pelopor dalam banyak perkara, penghantaran perkhidmatan dan aspek penambahan cawangan yang masih perlu diberi perhatian demi kelangsungan budaya organisasi Islam BIMB dalam mencapai matlamat perbankan berlandaskan syariah.

Kata kunci: Sosiologi, Antropologi, Kajian Budaya, Budaya Organisasi, Organisasi Islam, Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB).

ABSTRACT

The main issue of this study is to understand the meaning of Islamic organizational culture according to the worldview of the employees of Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). The study was conducted using a qualitative approach, which involves in-depth interviews. A total of ten informants were among the group of five officers and five informants were interviewed in this study. Data was analyzed by filtering, exposing and making inferences and verification on data. The study found that there are five basic criteria in understanding the meaning of organizational culture according to the worldview of the BIMB workers; the

philosophy, principles, operations, products and services. The study also found that factors such as the high integrity of the principles of sharia as an element Islamiah into aspects such as leadership management, employee development, offering Islamic banking products and customer service is the biggest contributor to consider Islamic organizations in BIMB. In conclusion, the study shows that the organizational culture of BIMB has fulfilled almost all the basic criteria of the organizational culture of Islam. By implication, there are some areas for improvement such as aspects relating to leadership, development of product and service innovation, setting the benchmark for the product consistently and become a pioneer in many things, delivery of services and the addition of branches that still need to be addressed for the sake of BIMB Islamic organizational culture in syariah banking.

Keywords: Sociology, Anthropology, Cultural Studies, Cultural Organization, Islamic Organization, Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB).

PENGENALAN

Kajian tentang budaya organisasi Islam di organisasi perbankan telah banyak dilakukan oleh sarjana lepas seperti Kamsuzilawati (2002); Noor Afiyas (2003); Maheran et al. (2005), Nor Azzah (2009), Anitha et.al (2013), Norsilawati & Siti Rohaya (2012) dan Noordin (2014). Walau bagaimanapun, rata-rata kajian lepas hanya memberi fokus terhadap isu prestasi bank dan perbankan Islam, produk dan perkhidmatan terpilih dan aspek-aspek teknikal seperti perekonomian, pengurusan dan psikologi. Oleh itu, fokus utama kajian ini ialah untuk memahami makna budaya organisasi Islam menurut pandangan para pekerja Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) dan bagaimana pandangan ini mempengaruhi matlamat amalan perbankan berlandaskan syariah. Di samping itu, kajian ini juga melihat struktur intra-organisasi BIMB. Hal ini kerana struktur intra-organisasi melihat keadaan semasa atau perkara yang sedang berlaku di dalam sesebuah organisasi. Ianya adalah struktur yang melihat hubungan interpersonal dalam organisasi yang mempengaruhi keputusan di dalamnya tetapi samada dikesampingkan daripada skim formal atau tidak konsisten dengan skim tersebut (Simon 1976). Kajian budaya di peringkat intra-organisasi telah banyak dilakukan dengan memberi fokus kepada pelbagai aspek merentas disiplin (Zulkifly 2015; Zafir 2009; Zuriatunfadzliyah 2009). Analisis dalam peringkat intra-organisasi BIMB dipecahkan kepada dua iaitu ciri-ciri organisasi dan interaksi dalaman BIMB.

Budaya organisasi daripada perspektif Islam adalah set nilai-nilai berdasarkan al-Quran, *Sunnah, Ijma dan Qiyas*, (3), (4), (5) yang membantu ahli-ahlinya berkenaan dengan kefahaman mereka terhadap apa yang dimaksudkan sebagai sebuah organisasi, cara di mana ia beroperasi dan perkara yang berkepentingan. Ia adalah proses menghantar dan berkongsi falsafah, visi, misi, nilai-nilai, kepercayaan, norma, pengetahuan dan kemahiran di kalangan organisasi dengan lancar dan cekap, dengan mendapat kepuasan (keredhoan) Allah SWT. Budaya memainkan peranan penting dalam membentuk kelakuan kedua-dua pengurus dan pengoperasi dalam sesebuah organisasi (Hoque et al. 2013). Jelasnya, budaya organisasi Islam itu dapat dijelaskan sebagai mempunyai tiga elemen utama seperti pendapat Yusuf Qardhawi (1985) iaitu pertama, ia perlulah beranjak dari falsafah Islam. Kedua, ia perlulah bersumber dari al-Quran dan hadis dan ketiga, ia perlu bertujuan menciptakan umat yang

melaksana dan memperjuangkan ajaran Islam. Tuntasnya, budaya organisasi Islam tentulah kebudayaan yang berketuhanan, kemanusiaan dan bermoral; merangkumkan ilmu dengan iman, melingkupi material dengan idea, menseimbangkan duniawi dengan ukhrawi, mengindahkan kehormatan manusia demi perikemanusiaan (Yusuf Qardhawi 1985). Budaya yang dipaparkan oleh BIMB sebagai sebuah organisasi Islam menggambarkan ketulusan pengamalan budaya organisasi yang beranjak dari falsafah Islam. BIMB juga menggunakan prinsip-prinsip syarak yang bersumberkan al-Qur'an dan hadis serta bermatlamat melaksana dan memperjuangkan ajaran Islam.

Islam mengintegrasikan amalan aktiviti perniagaan dengan agama sebagai ibadah peribadi. Menggabungkan amalan-amalan ini dalam niat baik dipanggil *ibadah*. Semua amalan telah termaktub di dalam Al-Quran dan hadis atau berdasarkan garis panduan yang merangkumi pelbagai peraturan syariah, nilai-nilai muamalat dan etika (*akhlak Islamiyah*) seperti kewangan Islam, pensijilan halal, motivasi Islam dalam kerja, pendidikan Islam, latihan perniagaan Islam, rangkaian Islam (*Jemaah*), pembayaran zakat, kejujuran, niat baik (*Niyah*), dedikasi, kreativiti, keyakinan, komitmen, ketabahan dan bekerja keras (Ahmad & Kalsom 2014). Penglibatan Islam dalam perniagaan dan pengurusan telah dijelaskan secara terperinci. Pengaruh amalan Islam ke atas sesebuah organisasi adalah bertujuan untuk mencapai *al-falah* (kejayaan di dunia dan di akhirat). Dengan ini, ia menafikan tanggapan bahawa Islam tidak menekankan aktiviti komersial atau bahawa ia tidak berkaitan dengan mana-mana tingkah laku organisasi. Sehubungan dengan pelaksanaan amalan-amalan Islam, ia menetapkan cara dan peraturan-peraturan berdasarkan empat prinsip pengabdian iaitu pengabdian kepada Tuhan, hati yang komited, kata-kata yang benar, dan perbuatan yang sah (Angha, 2002). Ia juga merupakan satu rangka kerja yang membentuk tingkah laku satu perlima daripada jumlah populasi masyarakat dunia yang terlibat dalam perniagaan dan aspek kehidupan yang lain di seluruh 50 buah negara (Jamaluddin 2003).

Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) memulakan operasi sebagai bank Islamik Malaysia yang pertama pada 1 Julai 1983. Penubuhannya diasaskan kepada memberi kemudahan kepada keperluan kewangan Muslim di Malaysia khususnya dan kepada masyarakat umum amnya. BIMB telah disenaraikan di papan utama Bursa Malaysia Berhad pada 17 Januari 1992. Ia telah menjadi pelopor dalam perkhidmatan kewangan Islam dan mempunyai reputasi yang cemerlang di . Peranan juga dimainkan BIMB sebagai pemangkin penubuhan Malaysia sebagai Hub Kewangan Islam Global yang tersohor (Laporan Tahunan BIMB 2009).

Bank Islam Malaysia Bhd (BIMB) adalah sepenuhnya bank Islam di Malaysia. Daya asas penting yang membawa kepada penubuhan bank Islam ini di Malaysia adalah penghapusan riba yang digunakan untuk faedah. Semua urusan niaga di bank-bank konvensional adalah berdasarkan kepentingan atau riba yang dilarang oleh Islam. Bank Islam diminta sebagai penyelesaian kepadanya. Dengan peningkatan dalam populasi Islam dan kesedaran nilai-nilai Islam, terdapat permintaan yang lebih besar untuk bank Islam dan faedah kewangan oleh pengguna, peniaga, pelabur, dan ahli perniagaan Muslim. Sejak itu BIMB diperkenalkan dan dipasarkan dengan pelbagai faedah produk dan perkhidmatan perbankan Islam (Abdus Samad 2008). BIMB telah dianugerahkan oleh *The European Global Banking & Finance Awards 2015* sebagai *Islamic Bank Of The Year* (Reuter's 2015).

Permasalahan yang dijadikan isu dalam kajian ini ialah sejauh manakah organisasi Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) melaksanakan Sistem Perbankan Islam (SPI) melalui budaya organisasi Islam yang dibentuk dan bagaimanakah budaya organisasi Islam BIMB berevolusi dan berinteraksi dengan Sistem Perbankan Konvensional (SPK) di Malaysia. Pemahaman tentang budaya organisasi Islam melalui pandangan para pekerja BIMB akan mempengaruhi budaya kerja yang akhirnya akan menentukan sejauhmana matlamat perbankan berlandaskan syariah dicapai.

Walaupun aspek makna budaya organisasi menurut pandangan para pekerja organisasi Islam, peranan pemahaman budaya organisasi tersebut dalam mencapai matlamat dan organisasi berlandaskan syariah melibatkan penelitian terhadap aspek proses sosial dan adaptasi sosial masih belum diperincikan. Oleh itu, penyelidikan ini adalah satu percubaan yang unik untuk memahami makna budaya organisasi menurut pandangan para pekerja BIMB, meneliti sejauhmana pemahaman budaya organisasi dalam BIMB telah memainkan peranan dalam mencapai matlamat amalan perbankan berlandaskan syariah dan meneliti proses sosial dan adaptasi sosial yang dihadapi BIMB dalam mencapai matlamat menjadi organisasi berdasarkan syariah. Justeru, sesiapa yang ingin mereka bentuk atau mereka bentuk semula budaya organisasi dalam cahaya Islam, bolehlah membuat dan mengekalkan tenaga kerja berbudaya dalam organisasi seperti perincian penyelidikan ini. Dalam satu kajian, Fawcett et al. (2008) berpendapat bahawa sumber terbesar kelebihan unik adalah organisasi yang memiliki tenaga kerja berbudaya memandangkan pesaing boleh meniru kemajuan yang bersifat kecanggihan teknologi. Dalam usaha lain, Abbasi et al. (2010) secara konsisten menyatakan bahawa kekurangan sistem nilai dalam budaya organisasi adalah penyebab kepada banyak masalah dalam organisasi hari ini. Jadi, jika terdapat elemen keikhlasan dalam budaya organisasi, maka setiap pihak berkepentingan akan bertindak secara ikhlas dalam membawa kepada prestasi organisasi yang lebih baik. Tambahan pula, elemen agama di dalam budaya diperakui memiliki hubungan signifikan dengan keberjayaan sesebuah organisasi (Khalidun, 1377; Weber, 1930; Hofstede, 1980).

OBJEKTIF KAJIAN

Secara terperinci objektif kajian adalah untuk memahami makna budaya organisasi menurut pandangan para pekerja dalam Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). Keberkesanan BIMB sebagai sebuah organisasi Islam bergantung kepada kefahaman yang jelas tentang struktur dalaman, dan operasi dalaman kerana budaya organisasi yang lemah akan menimbulkan pelbagai konflik dalaman (Lenox 1999). Struktur dan operasi dalaman BIMB akan menjamin keberkesanan BIMB sebagai organisasi perintis dan peneraju dalam Perbankan Islam khususnya dan budaya Islam amnya. Sekiranya budaya Islam melalui prinsip-prinsip Syariah diterapkan di BIMB, ini menunjukkan ada sesuatu pada budaya organisasi di BIMB berbanding dengan organisasi lain yang mendorong kepada keberkesanannya.

Kejayaan sesebuah organisasi atau institusi terletak di tangan pekerja yang menganggotai organisasi tersebut. Dengan kata lain, mereka bertanggungjawab untuk mencapai matlamat dan wawasan organisasi tersebut. Lawson dan Zheng Shen (1998) dalam *Framework For Understanding Organizational Culture* menyatakan bahawa terdapat tiga komponen utama dalam sesebuah organisasi iaitu pekerja, proses dan adaptasi di mana setiap komponen adalah bersaling kaitan. Komponen pekerja dilihat penting untuk memahami organisasi kerana pekerja mempunyai hubungan langsung dengan aspek budaya organisasi. Budaya organisasi menekankan unsur nilai, norma dan kepercayaan yang dikongsi oleh ahli-ahli organisasi, yang menggerakkan dan mempengaruhi ahli-ahli organisasi untuk bertindak. Antara komponen-komponen lain dalam organisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi ialah proses sosial dan adaptasi sosial.

METODOLOGI KAJIAN

Kerangka Lawson dan Zheng Shen (1998) dan kerangka Taylor dan Bowers (1972) digabung dan diubahsuai untuk membina satu kerangka konseptual yang dapat menunjukkan hubungan di antara elemen-elemen yang terlibat secara langsung dalam mengenalpasti budaya organisasi Islam di BIMB.

Kajian ini mengadaptasi kerangka reka bentuk kajian yang dikemukakan oleh Creswell (2009) kerana didapati menyeluruh dan dapat menunjukkan perkaitan yang jelas antara falsafah, strategi dan teknik kajian. Falsafah disebalik kajian ini adalah konstruktivis. Reka bentuk penyelidikan adalah jenis kualitatif. Manakala teknik kajian ini pula adalah temu bual mendalam. Menurut Bryman (2008) proses kajian kualitatif adalah bermula dengan mengemukakan persoalan kajian yang umum, diikuti dengan pemilihan subjek atau topik yang berkaitan. Proses seterusnya adalah pengumpulan data yang berkaitan dengan topik. Hasil interpretasi data, teori atau konsep sedia ada atau baru dapat ditentukan. Proses ini berulang bagi memperkemas persoalan kajian supaya persoalan yang jelas dan tepat dapat ditentukan. Bagi tujuan menjawab persoalan yang telah diperkemas, pengumpulan data lanjutan perlu dilakukan. Setelah teori atau konsep dapat ditentukan dengan kukuh, proses seterusnya iaitu penulisan temuan atau kesimpulan yang diperolehi.

Kajian kes adalah bersesuaian dengan reka bentuk kajian kualitatif (Bryman 2008; Chaparro 2008). Penggunaan kajian kes membolehkan pemeriksaan teliti terhadap persoalan kajian dan menghasilkan pemahaman yang jelas berkaitan budaya organisasi Islam di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). Kajian ini memilih BIMB sebagai kajian kes bagi menentu kedudukan budaya organisasi Islam dalam konteks Perbankan Islam.

Kajian ini menggunakan temu bual mendalam di mana semasa temu bual, soalan yang dikemukakan kepada responden menggunakan cara serta mengikut susunan yang sama. Penemuduga boleh mempermudah serta memperjelas soalan dalam had yang ditetapkan dan dibenarkan. Kaedah temu bual ini menjurus kepada orientasi maklumat yang diharapkan dan ditentukan sahaja secara ringkas dan padat (Sidek 2002). Kajian ini mengadaptasi pendekatan temu bual yang dikemukakan oleh Patton (2002) dan Robson (2011) iaitu pendekatan

gabungan antara temu bual berstruktur dan temu bual tidak berstruktur atau dipanggil juga temu bual formal dan tidak formal. Temu bual tidak berstruktur menawarkan keanjalan, spontan, dan tindakbalas terhadap perbezaan individu dan perubahan situasi.

Bilangan responden yang ditemu bual bukan menjadi isu dalam kajian kualitatif kerana tidak ada satu peraturan khusus boleh diguna bagi menentu saiz sampel yang temu bual (Patton 2002; Connaway & Powell 2010). Sebagai contoh, Priftis & Oppenheim (1999) menemubual 23 responden dan Rabina (2001) tujuh responden. Manakala Kulkarni (1999), Forrest (2006) dan Ismail (2008) masing-masing menemubual 15, 10 dan 3 orang responden. Menurut Patton (2002), dengan batasan masa dan sumber, suatu kajian boleh memilih untuk mengkaji set pengalaman yang khusus bagi bilangan orang yang ramai atau kajian yang terbuka julat pengalamannya dengan bilangan orang yang sedikit. Kajian ini memilih untuk menemubual informan yang sedikit tetapi dijangka dapat memberikan maklumat yang terperinci dan mendalam. Pendekatan ini diakui bernilai seperti diakui Patton (2002).

Informan yang dipilih adalah berdasarkan peranan langsung mereka dalam aspek falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan di BIMB. Selain daripada itu, pemilihan informan turut mengambil kira saranan daripada informan yang ditemu bual sebelumnya. Saranan ini secara tidak langsung merupakan pengiktirafan seorang informan kepada informan yang lain. Kajian ini mengadaptasi pendekatan yang diguna oleh Forrest (2006) yang menyenarai kriteria informan yang ditemu bual. Kajian ini menemubual sepuluh orang informan utama di Wisma BIMB / ibu pejabat BIMB yang terlibat secara langsung dalam bidang penerapan budaya organisasi Islam di BIMB. Sepuluh informan ini dipilih kerana dapat mengulas lima komponen penerapan budaya organisasi Islam di BIMB iaitu falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan. Pemilihan informan juga berdasarkan kepada faktor dapat memberi maklumat melebihi dari apa yang boleh didapati dari dokumen sumber cetak (Rabina 2001).

DAPATAN KAJIAN

Hasil kajian mendapati bahawa terdapat lima kriteria asas dalam memahami makna budaya organisasi menurut pandangan para pekerja BIMB iaitu falsafah, prinsip, operasi, produk dan perkhidmatan di BIMB itu sendiri dan faktor integriti tinggi terhadap prinsip-prinsip syariah sebagai elemen Islamiah ke dalam aspek-aspek seperti kepimpinan pengurusan, pembangunan kakitangan, penawaran produk perbankan Islam dan khidmat pelanggan pula adalah penyumbang terbesar ke atas memaknai budaya organisasi Islam di BIMB.

Hasil kajian menunjukkan bahawa nilai falsafah adalah merupakan ciri-ciri budaya organisasi Islam di Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). Falsafah BIMB ialah menjadi peneraju perbankan Islam di peringkat global, dinamik, profesional, penyayang dan dipercayai dengan 100% produk, perkhidmatan dan nilai korporat berasaskan syariah. Analisis temubual mendapati informan mempunyai tahap pengetahuan dan kefahaman yang tinggi tentang falsafah BIMB serta terdapat aktiviti dan proses penerapan nilai-nilai Islam dalam perlakuan kerja di BIMB dalam konteks falsafah. Informan juga mengaplikasikan

aktiviti penerapan tersebut. Walaubagaimanapun, walaupun informan tahu, faham dalam konteks falsafah, sebahagian mereka mendapati perlunya wujud elemen penambahbaikan dan pengawalseliaan yang lebih komprehensif dalam konteks pelaksanaan dan penerapan falsafah tersebut dalam kalangan ahli organisasi.

Prinsip BIMB menjelaskan pernyataan-pernyataan mengenai elemen-elemen yang menjadi pegangan individu dan organisasi bagi pencapaian misi & visi organisasi adalah tertumpu kepada aspek kepimpinan pengurusan mencakupi aspek pemimpin, dinamik, profesional, penyayang dan dipercayai. BIMB didapati memiliki nilai prinsip kepimpinan yang lebih baik berbanding bank-bank lain. Justeru, secara jelas, aspek penerapan nilai-nilai Islam dalam perlakuan kerja di BIMB dalam konteks prinsip ialah ketelusan kepimpinan bilamana kepimpinan menerapkan prinsip yang telah ditetapkan dalam perlakuan kerja, istiqamah iaitu ketaatan menjalankan sesuatu suruhan secara terus menerus bilamana mengekalkan *standard* dan *at par*, langsung terus memberi fokus kepada tahap yang lebih baik dan daya juang bilamana Bank Islam terus menerus berjuang meningkatkan kualiti produk dan perkhidmatannya supaya setaraf dan lebih baik berbanding pesaingnya.

Terdapat 4 pernyataan untuk menghuraikan operasi BIMB seperti apakah polisi dan strategi BIMB dalam konteks operasi, apakah langkah-langkah melahirkan budaya perbankan Islam dalam konteks operasi, apakah proses yang dilalui BIMB dalam konteks operasi dan apakah elemen islamiah operasi BIMB. Analisis temubual mendapati BIMB adalah Bank patuh Syariah dan mempunyai nilai berbeza dengan bank konvensional. BIMB mungkin tidak memberi fokus 100% kepada keuntungan semata-mata tetapi apa yang lebih penting adalah kemajuan dengan patuh kepada syariah. Secara tuntas, penerapan nilai-nilai Islam BIMB dalam konteks operasi secara jelas terletak kepada 2 prinsip iaitu nilai-nilai Islam dan patuh Syariah. Pandangan ini jelasnya membuktikan bahawa BIMB telah menerapkan nilai-nilai Islam dalam perlakuan kerja dengan memberi penekanan kepada nilai-nilai Islam itu sendiri dan juga kepatuhan kepada syariah.

BIMB menawarkan produk perbankan elektronik, deposit, pembiayaan pengguna, pembiayaan perdagangan dan pembiayaan korporat. Dua produk utama pilihan pengguna ialah deposit dan pembiayaan pengguna. Melalui temubual antara pengkaji dan informan mendapati bahawa informan menyatakan tumpuan strategi BIMB kepada nilai produknya. Menurut informan, prospek sektor runcit di Malaysia merupakan suatu pertanda baik bagi Bank Islam sebagai bank yang berasaskan runcit. Oleh itu, salah satu daripada strategi BIMB adalah untuk memberikan tumpuan kepada perbankan runcit yang tetap menjadi sumber perolehan utama BIMB selama bertahun-tahun. Namun, pada bahagian lain terutama sekali perbankan pelaburan, perbankan korporat, perbankan komersial dan aktiviti-aktiviti perbendaharaan juga akan turut diberikan perhatian yang sama. Pernyataan informan ini memberi penjelasan tentang aspek penjagaan khalayak dalam urusan runcit dan juga komersial sebagai fokus BIMB dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam produk-produknya.

BIMB menawarkan perkhidmatan perbankan elektronik, deposit, pembiayaan pengguna, pembiayaan perdagangan dan pembiayaan korporat. Kakitangan BIMB telah

memiliki kualiti sendiri Islamiah yang kuat justeru secara langsung memberi perkhidmatan Islamiah hasil dari refleksi kualiti sendiri Islamiah tersebut. Kualiti sendiri Islamiah boleh diertikan sebagai latarbelakang dan personaliti serta perawakan kakitangan yang telah menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan harian mereka yang secara langsung memberi kesan kepada perlakuan kerja di BIMB. BIMB telah menerapkan prinsip-prinsip syariah di dalam amalan perbankannya khususnya aspek perkhidmatan yang mana prinsip-prinsip syariah itu sendiri telah dimiliki oleh kakitangan yang menawarkan perkhidmatan.

KESIMPULAN

Falsafah dan prinsip yang membentuk matlamat BIMB untuk menjadi penaraju dan sumber rujukan dalam bidang Perbankan Islam telah tercapai. BIMB adalah peneraju organisasi Islam yang bukan sahaja membudayakan budaya organisasi Islam dalam aspek perbankan semata-mata malah BIMB juga memberi landasan supaya budaya tersebut diterapkan ke dalam aspek kepimpinan pengurusan, pembangunan kakitangan, penawaran produk dan juga khidmat pelanggannya.

Makna budaya organisasi Islam menurut pandangan para pekerja Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB) adalah terletak pada pendidikan sendiri, ta'dib iaitu mengamalkan pendidikan berkaitan budaya organisasi Islam, tadbir urus, penguakuasaan dan aspek-aspek kemanusiaan. Justeru makna budaya organisasi Islam yang difahami adalah sebagai nilai-nilai syariah yang diterapkan seperti peningkatan kualiti perkhidmatan, inovasi dan tawaran produk serta promosi ke segenap lapisan masyarakat yang mana tidak hanya tertumpu kepada masyarakat Muslim sahaja bahkan masyarakat bukan Muslim dan masyarakat antarabangsa. Ini menunjukkan bahawa BIMB bukan sahaja mensasarkan penerapan nilai-nilai Islam di dalam organisasi semata-mata malah telah memberi fokus yang lebih jauh iaitu ke peringkat antarabangsa dan lebih luas dengan merentasi pelbagai etnik dan agama.

Makna budaya organisasi Islam menurut pandangan para pekerja BIMB adalah terletak kepada aspek kepimpinan, pengembangan dan inovasi produk dan perkhidmatan serta kekuatan operasi yang berteraskan prinsip syariah. Elemen seperti penetapan penanda aras terhadap produk secara konsisten dan menjadi pelopor dalam banyak perkara dalam aspek penghantaran perkhidmatan juga tergolong di dalam memaknai budaya organisasi Islam di BIMB.

Secara tuntasnya, makna budaya organisasi Islam menurut pandangan para pekerja BIMB dapat disimpulkan sebagai tertumpu kepada penerapan prinsip-prinsip syariah di dalam amalan perbankan BIMB itu sendiri. Penerapan nilai-nilai syariah di BIMB ini tertumpu kepada aspek kepimpinan, latar pendidikan sendiri kakitangan, amalan ta'dib iaitu pelaksanaan atau pembudayaan ilmu berkaitan budaya Islam, pengurusan sumber manusia, penguatkuasaan budaya kerja Islamiah dan aspek-aspek kemanusiaan. Kesemua elemen ini memberi fokus pula kepada peningkatan kualiti operasi perkhidmatan, inovasi produk dan perkhidmatan. Mekanisme-mekanisme ini memberi fokus untuk menjadikan BIMB sebagai

pelopor dan peneraju perbankan Islam di peringkat tempatan dan antarabangsa mencakupi khalayak rentas etnik dan agama.

Implikasinya, terdapat beberapa aspek penambahbaikan seperti aspek-aspek berhubung kepimpinan, pengembangan dan inovasi produk dan perkhidmatan, penetapan penanda aras terhadap produk secara konsisten dan menjadi pelopor dalam banyak perkara, penghantaran perkhidmatan dan aspek penambahan cawangan yang masih perlu diberi perhatian demi kelangsungan budaya organisasi Islam BIMB dalam mencapai matlamat perbankan berlandaskan syariah.

RUJUKAN

Al-Qur'an.

Abdul Ghafar Ismail. (2011). *Reka Bentuk Sistem Kewangan Islam Infrastruktur Pendokong dan Kesan Zakat*. Syarahan Perdana Profesor, Universiti Kebangsaan Malaysia. Bangi, Selangor, 21 Oktober 2011.

Ashraf Wajdi Dusuki. (2010). *Memahami Falsafah, Prinsip dan Operasi Sistem Kewangan Islam*. Selangor : International Shari'ah Reseach Academy for Islamic Finance (ISRA).

Auni Abdullah. (2000). *Hisbah dalam Pentadbiran Negara*. Kuala Lumpur: IKDAS sdn.Bhd.

Awf Mahmud al-Kafrawi. 1989. *Siyasah al-Infaq al-Am fi al-Islam wa fi al-Fikr al-Mali azhar*. Beirut: dar al-Kutubal Ilmiyyah.

Chandra Muzaffar. (1987). *Islamic Resurgence in Malaysia*. Petaling Jaya: Penerbit Fajar Bakti.

Creswell, J.W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed-methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA:Sage.

Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly* 35:286-316.

Endot, S. (1995), *The Islamisation Process in Malaysia*, PhD thesis, University Bradford.

Fazlur Rahman. (1984). Riba and Interest, *Islamic Studies* 3(1). Karachi:March.

Fawcett, .S.E., Baru, J.C., Rhoads, G.K., Whitlark, D. and Fawcett, A.M.(2008), “Spirituality and organizational culture: cultivating the ABCs of an inspiring workplace,” *International Journal of public Administration* , Vol.31 No.4 pp. 420-438.

Featherstone, M., (199). “Localism, Globalism and Cultural Identity” dal. Wilson dan *Finance*. Texas: The Institute For Reseach and Islamic Studies.

Financial System and Monetary Management. Singapore: Butterworth & Co. (ASIA) Pts. Ltd.

Fisher, I.(1911). *The purchasing power of money*. New York: Macmillan. Foundation Bangladeh.

Gidden, Anthony. (2006). *Sociology*. UK: Polity Press.

Hofstede, G., neuijen, B., Ohayv, D.D. & Sanders, G. (1990). *Measuring Organizational* Hopkins University Press.

Ibn Khaldun. (1961). *Muqaddimah*, 1: Beirut: Maktabat al-Madrasat wa dar al-Kitab al-Lubnani.

Hoque, N., Mamun, A. and Kabir, M.J. (2010), “Leadership traits from Islamic perspectives”, *Bangladesh Journal of Islamic Thought*, Vol.6 No.8, pp. 87-108.

Hoque, N. Chan, M and Mowla, Md. (2013). “*Organizational Culture : features and framework from Islamic Perspectives*,” *Humanomics*, Vol.29 No.3, pp 202-219.

Jainabee L.S Md. Kassim. (2005). *Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja di Maktab Perguruan Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah. Bangi: Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.

Kerlinger, F.N. (1986). *Foundation of Behavioral Research*. Ed.ke-3. New York : Holt.

Kertas kerja Seminar On Islamic Investment:An Exploratory Action Research. Glenmarie Golf Subang, Selangor.2-3 Ogos.

Kertas Ilmiah. (2012). Perbandingan antara perbankan Islam dan Konvensional. http://e-muamalat.gov.my/sites/default/files/kertas_ilmiah/2012/07/perbandingan_bank_i-k.pdf (24 mac 2015)

Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. London:

Malaysia International Islamic Financial Centre (MIFC). 2011. *Pengenalan Sistem Kewangan*

Islam di Malaysia, Sistem Perbankan Islam.
<http://www.islamicfinanceinfo.com.my/bm/mengenai-perbankan-islam/pengenalan-kewangan-islam-di-malaysia> (24 Mac 2015).

Mardzelah Makhsin. (2008). *Hisbah, Sistem Pengawasan dan Etika Pengurusan Islam*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.

Mark R. Woodward. (2002). *Modernity and the Disenchantment of Life A Muslim-Christian*

Markus, H. 1977. Self-schemata and processing information about the self. *Journal of personality and social psychology*, 35 (2):63-78.

Maryam Jameelah. (1975). *Islam and Modernism*. Lahore: Mohammad Yusuf Khan.

Salzmann, Z., (1973). *Anthropology*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.

Sayyid Quth. (1983). *Fi Zilal al-Quran*. Beirut: Dar al-Syuruq.

Sayyid Sabiq. (1971). *Fiqh al-Sunnah*. Beirut: Dar al-Kitab al-Arabi.

Schein, E.H.(1985). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*.

Shahin, A.I. and Wright, P.L. (2004), "Leadership in the context of culture – an Egyptian perspective", *The Leadership and Organization Development Journal*, Vol.25 No.66 pp. 499-511.

Tayeb, M.(1996), *The Management of Multiculture Workforce*, Wiley, New York, NY.

- Trad, K. (1998), *Leadership*, available at: www.speednet.com.au/~keysar/leader~1.htm (accessed 27 November 2011).
- Tischler, H.L.(1990). *Introduction to Sociology*. Florida: Rinehart and Winston, Inc.
- Tobin, H. (1956). The interest-elasticity of transactions demand for cash. *The Review of*
- Tomlinson, J., (1991). *Cultural Imperialisme : A Critical Introduction*. Baltimore : Johns
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R., & Carroll, S. (1986). *Managing Organizational Behaviour*. New York, NY: Pitman.
- Travoe, J. Saunders.(1972). *Plato, The Laws*. England:Penguin Books Ltd.
- Uma Sekaran. (2003). *Research Methods for Bussiness nd Skill Building Approach*. John. Wiley & Sons. Insc.
- Uthman El Muhammady.(2009). *Kebudayaan Dalam Pandangan Islam*.
- Van de Ven, A.H. (2005). *Engaged scholarship :Creating Knowledge for science and*
- Woodward, J. 1965. *Industrial Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Yahi Mostefa Chikh. (2002). *Al-Shikh Mohmad Al-Ghazali dan Peranannya dalam*
- Yusuf al-Qardawi. (1977). *al-ibadah fil Islam*. Beirut:Mu'assasah al-Risalah.
- Yusuf al-Qardawi. (1985). *Sistem Pendidikan Ikhwanul Muslimin (terj)*. Kuwait: International Islamic Federation of Student Organizations.
- Yusuf Haji Othman, Azizah Md. Yusof & Zalina Mohd, Mohaideen. (2005). Dilema Sistem Perbankan Islam: Satu Kupasan Terhadap Bank Islam. *Prosiding Seminar Ekonomi dan Kewangan Islam 2005*.hlm. 485-491.
- Yusuf Hamid al-Alim. *Al-Maqasid al-Ammah lil-Syariah al-Islamiyah*. Virginia:
- Yusuf Qardhawi. (1985). *Sistem Pendidikan Ikhwanul Muslimin*. Kuwait: International Islamic Federation of Student Organization.

Zafir Mohd Makhbul. (2009). *Persepsi organisasi multinasional di Malaysia terhadap pengurusan stesenkerja ergonomik*. e-bangi, Journal of Social Sciences and Humanities, 4 .

Za'faran bt Hassan. (1998). Ciri-ciri Inovator : Satu Kajian Tentang Hubungkaitanya dengan

Zahidul Islam. (2007). Organizational Contexts and Knowledge Transfer in Malaysian

Zainal Amin Ayub, Mohammad Azam Hussain, Nurretina Ahmad Shariff & Hassan Ali (2007), *Harmonizing Civil Litigation With Syariah Litigation in Islamic Banking: Malaysia Experience*, CLJ, Vol. 2, hal. Ix

Zaki Mubarak. (1970). *Al-Akhlak 'inda al-Ghazali*. Cairo : al-Sya'ib.

Zaliza Mohd. Nasir. (2004). *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja : Satu*

Zeinab Amini Yekta. (2007). The Impact of Leadership behavior, Emotional Intelligence,

Ziauddin Ahmad. (1992). The Theory of Riba dalam S.Ghazali S.Abod,S.Omar S.Agil and

Ziaul Haque. (1995). *Riba The Moral Economy of Usury, Interest and profit*. Kuala Lumpur:

Zulkifly Hamid; Asyraf Zulkifley; Muammar Ghaddafi Hamzah. (2015). Attitude and acceptance towards Bahasa Melayu among the speakers in the state of Pahang. e-bangi, Journal of Social Sciences and Humanities, 4 .

Zuriatunfadzliyah Sahdan; Rosniza Aznie Che Rose; Habibah Ahmad. (2009). *Perubahan budaya orang Bateq dalam situasi Ekopelancongan di Taman Negara*.e-bangi, Journal of Social Sciences and Humanities, 4 .

Rosfazila Binti Abd Rahman

rosfazila@kuis.edu.my

Novel Anak Lyndon

novel@ukm.edu.my

Abd Hair Awang

hair@ukm.edu.my

Azlina Abdullah

Azlinaabdullah.aa@gmail.com

