

**ANALISIS STRATEGI IMPLEMENTASI *CORPORATE CULTURE*
BANK SUMUT CABANG SYARIAH SIBOLGA PADA MASA
PANDEMI *COVID-19* DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

Oleh:

Ummi Kalsum

NIM. 0503171039

Program Studi

Perbankan Syariah VIII-C



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

2021

**ANALISIS STRATEGI IMPLEMENTASI *CORPORATE CULTURE*
BANK SUMUT CABANG SYARIAH SIBOLGA PADA MASA
PANDEMI *COVID-19* DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Oleh:

Ummi Kalsum

NIM. 0503171039

Program Studi

Perbankan Syariah VIII-C



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
2021**

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ummi Kalsum
NIM : 0503171039
Tempat, Tanggal Lahir : Huta Lancat, 09 Juli 1998
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Desa Huta Lancat, Kec. Pakantan, Kab.
Mandailing Natal

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "ANALISIS STRATEGI IMPLEMENTASI *CORPORATE CULTURE* BANK SUMUT CABANG SYARIAH SIBOLGA PADA MASA PANDEMI *COVID-19* DALAM PERSPEKTIF ISLAM" benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 16 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan



Ummi Kalsum

NIM. 0503171039

SURAT PERSETUJUAN
Skripsi Berjudul
**ANALISIS STRATEGI IMPLEMENTASI *CORPORATE CULTURE* BANK
SUMUT CABANG SYARIAH SIBOLGA PADA MASA PANDEMI *COVID-19*
DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

OLEH:

UMMI KALSUM

NIM. 0503171039

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah
Medan, 16 Agustus 2021

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Muhammad Ramadhan, MA

NIP. 196901031998031004

Pembimbing II



Nurul Jannah, ME

NIP.199202172019032018

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Dr. Tuti Anggraini, MA

NIP. 1977053122005012003

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “ANALISIS STRATEGI IMPLEMENTASI *CORPORATE CULTURE* BANK SUMUT CABANG SYARIAH SIBOLGA PADA MASA PANDEMI *COVID-19* DALAM PERSPEKTIF ISLAM” an. Ummi Kalsum, NIM.0503171039 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 01 September 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 01 September 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Jurusan S1 Perbankan Syariah UIN-SU

Ketua

Dr. Tuti Anggraini, M.A
NIDN. 203105770

Sekretaris

Muhammad Latief Ilhamy Nst, M.E.I
NIDN. 2026048901

Anggota

Pembimbing I

1. Dr. Muhammad Ramadhan, MA
NIDN. 2003016903

Pembimbing II

2. Nurul Jannah, ME
NIDN. 2117029201

Penguji I

3. Dr. Nurlaila, M.A
NIDN. 2021057503

Penguji II

4. Nurwani, S.E, M.Si
NIDN. 0126038901

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIDN. 2023047602

ABSTRAK

UMMI KALSUM. NIM. 0503171039. “ANALISIS STRATEGI IMPLEMENTASI SBANK SUMUT CABANG SYARIAH SIBOLGA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DALAM PERSPEKTIF ISLAM”. Di bawah bimbingan Pembimbing Skripsi I Bapak Dr. Muhammad Ramadhan, MA dan Pembimbing Skripsi II Nurul Jannah, ME.

Secara umum *Corporate Culture* merupakan suatu kesempatan mengekspansi atau membentuk sumber daya manusia dengan perubahan sikap dan perilaku seperti halnya kepercayaan, nilai, maupun norma yang menjadi ciri khas perusahaan yang diikuti oleh anggota perusahaan dan diharap bisa menyelaraskan diri dengan kendala yang muncul maupun yang mendatang. Di Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga ini terdapat *corporate culture* yang nilai-nilai perusahaannya TERBAIK, visi, misi, dan motto perusahaannya yang berdasarkan perspektif Islam. Akan tetapi, di masa pandemi *covid-19* ini ada beberapa nilai-nilai perusahaannya yang implementasinya kurang efektif seperti biasanya yaitu *Energik, Bersahabat, Integritas tinggi, dan Aman*. Studi ini mempunyai tujuan mengidentifikasi prinsip *corporate culture, corporate culture* dalam perspektif Islam, dan strategi implementasi *corporate culture* di masa pandemi *covid-19* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik studi kualitatif deskriptif, yakni mempunyai maksud untuk mengerti gejala sosial dengan perantara deskripsi holistik serta meningkatkan wawasan kejadian dengan metode pengumpulan data yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa prinsip *corporate culture* di Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga Sibolga adalah *yang pertama* nilai-nilai perusahaannya yang disingkat dengan TERBAIK, visi, misi, dan motto perusahaan. *Kedua, corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga berdasarkan Perspektif Islam. *Ketiga*, untuk mengatasi masalah pada beberapa nilai-nilai perusahaan yang mengalami kendala di masa pandemi *covid-19*, perusahaan membuat rancangan pengaplikasian *corporate culture* Bank Sumut Syariah Sibolga pada masa pandemi *covid-19*.

Kata kunci: Strategi, Implementasi, *Corporate Culture, Covid-19, Corporate Culture* dalam Perspektif Islam

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
SURAT PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang Masalah	2
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORITIS	11
A. Strategi.....	11
B. Implementasi.....	15
C. <i>Corporate Culture</i>	18
D. Pandemi <i>Covid-19</i>	30
E. Kajian Terdahulu.....	31
F. Kerangka Pemikiran	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Subjek dan Objek	39
D. Jenis dan Sumber Data	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41

F. Teknik Analisis Data.....	42
G. Validasi Data.....	43
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Perusahaan	44
B. Hasil Penelitian	47
C. Pembahasan	53
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	xii
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kaitan Nilai, Sikap, dan Tingkah Laku	29
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	36

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Beberapa Nilai-nilai Perusahaan PT. Bank Sumut cabang Syariah Sibolga yang Kurang Efektif di Masa Pandemi <i>Covid-19</i>	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Tahapan Penelitian	38

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur walhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt. Dan limpahan karunia serta nikmat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Strategi Implementasi *Corporate Culture* Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga Pada Masa Pandemi *Covid-19* Dalam Perspektif Islam**”.

Solawat dan salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad Saw. Yang mana beliau adalah suri tauladan yang baik bagi kita sehingga kita masih dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, mana jalan ke surga dan mana jalan ke neraka.

Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, dan penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak semudah membalikkan telapak tangan akan tetapi banyak tantangan dan tahapan-tahapan yang harus dilalui. Alhamdulillah berkat bantuan dan support dari berbagai pihak, dan pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis sangat berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dengan rendah hati, penuh perhatian, do'a, dan ucapan-ucapan yang selalu memberikan semangat kepada penulis. Dengan demikian, melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih secara khusus kepada:

1. Allah Swt. Yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah-Nya, dan nikmat yang tidak dapat dihitung berapa banyaknya serta memberikan kelancaran dan kemudahan dalam keridhoannya.
2. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Tuti Anggraini, M.A, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah
5. Bapak Muhammad Lathief Ilhamy, M.E.I, selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah yang telah memberikan arahan, semangat, dan bimbingan, hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Muhammad Ramadhan, M.A, selaku Pembimbing I dan Ibu Nurul Jannah, M.E, selaku Pembimbing II, yang telah memberikan waktu luang, perhatian, arahan, bimbingan, serta semangat dan dukungan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara beserta staff dan pegawai, yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan serta pengalaman yang berharga selama berada di bangku perkuliahan.
8. Bapak Dhani Erwin, selaku Pemimpin Cabang Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga, bapak M. Idris, selaku Wakil Pemimpin Cabang Bank Sumut cabang Syariah Sibolga, Bapak Muhammad Akbar Pohan, selaku Seksi Operasional, Bapak Rahmad Wijaya, selaku Pelaksana Operasional, Bapak Anto Pandapotan Lubis, selaku Pelaksana Penyelamatan Pembiayaan, Bapak Ahmad Adly Telaumbanua, selaku Pelaksana Penyelamatan Pembiayaan, Bapak Hendrik Rambe, selaku Analis Pembiayaan, Bapak Muhammad Ridha, selaku Seksi Pelayanan Nasabah, yang turut membantu penulis untuk mendapatkan segala informasi mengenai judul skripsi ini melalui wawancara dan seluruh Staff dan Karyawan Bank Sumut Cabang Syariha Sibolga.
9. Kedua Orang Tua Tersayang yang tidak ada duanya, Ayahanda Suhri dan Ibunda Derhana, yang selalu mendo'akan di setiap sujudnya serta memberikan dukungan maupun nasehat begitu juga semangat kepada penulis. Semoga kita sekeluarga diberikan umur yang berkah dan bahagia di dunia maupun di akhirat kelak, Aamiin yaa robbal'alamin.

10. Abang kandung penulis, Candra Krisna Jaya, dan Kakak kandung Fitria April Yana, yang telah memberikan do'a serta membantu dan selalu memberikan arahan juga bimbingan kepada penulis. Semoga kita selalu menjadi saudara yang saling menyayangi sampai akhir hayat, Aamiin yaa robbal'alamin.
11. Sahabat penulis mulai dari Pondok, Ceria Br. Karo, yang selalu memberikan do'a, semangat, dan dukungan tanpa harus penulis minta. Dan Adek satu kontarakan penulis, Anggre Adelija Br. Milala, yang telah memberikan do'a juga semangat untuk penulis. Serta Saudara Sepupu penulis, Kaharuddin yang juga telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis. Semoga kita selalu dalam lindungan Allah Swt.
12. Teman Sisterhood Penulis, Alfany Zahra Ritonga, Nelysa Octaviani, Meilyna Febri Norenza, Sikapriani Br. Sembiring, Mega Indah Lestari, dan Retno Andiyanti Pratiwi yang telah memberikan do'a, semangat, serta dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga kita semua memiliki Profesi yang berkah nantinya, Amiin yaa robbal'alamin.
13. Keluarga besar Perbankan Syariah C Stambuk 2017, yang telah memberikan dukungan, do'a, dan semangat kepada penulis sejak awal kuliah sampai penyelesaian skripsi ini.
14. Semua saudara/i, dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, saya ucapkan terima kasih banyak atas semua do'a dan dukungan kalian. Semoga ucapan dan do'a yang baik-baik kembali lagi ke kalian semua, Aamiin ya robbal'alamin.

Tiada kata yang paling indah selain kata Terima Kasih, semoga Allah Swt. Memberikan pahala yang berlipat ganda kepada dan melimpahkan rezekinya kepada seluruh pihak yang telah memberikan do'a, dukungan, dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak pembaca sangat

penulis harapkan. Demikianlah yang dapat penulis sampaikan. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua dan menambah ilmu pengetahuan pembaca. Apabila ada kata-kata yang salah tolong dimaafkan kepada Allah penulis memohon ampun.

Wassalammu 'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2021

Penulis



Ummi Kalsum

NIM. 0503171039

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam roda kehidupan, manusia tidak pernah terlepas dari kata budaya. *Relativisme* (sebagai tesis ideologis) menyatakan bahwa setiap budaya merupakan konfigurasi unik yang memiliki citarasa khas dan gaya serta kemampuan tersendiri.¹ Budaya perusahaan atau disebut dengan *Corporate Culture* adalah satu di antara banyak kesempatan untuk membentuk SDM melalui transformasi tingkah laku dan sikap seperti halnya kepercayaan, nilai, maupun norma yang menjadi ciri perusahaan yang diikuti oleh anggota perusahaan dan dikehendaki bisa membiasakan diri dengan hambatan-hambatan yang sedang dan ataupun yang mendatang.

Corporate Culture memiliki 2 anasir intisari, yaitu yang bersifat idealistik yang susah nampak serta bersifat perilaku (*behavioral*) atau yang nampak. Anasir kultur perusahaan yang idealistis adalah pemikiran instansi atau perusahaan yang konsisten, misalnya filosofi, nilai dasar, keyakinan walaupun di sudut berbeda perusahaan wajib berubah untuk membiasakan diri dengan keadaan sekitarnya. Sedangkan elemen *behavioral* mempunyai ciri kasat mata, timbul kepermukaan yang berbentuk tingkah laku sehari-hari anggotanya serta format yang lainnya, misalnya aktivitas keprotokoleran, cara orang berbicara, slogan, dan lain-lain.²

¹ Benny Kurniawan, *Ilmu Budaya Dasar*, (Tangerang: Jelajah Nusa), 2012, h. 16

² Erwin Widiarta Dkk, *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja Karyawan Pertamina RU III Plaju pada Awal Transformasi Pertamina*, dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 13, No. 2, 2015, h. 139, diakses pada tanggal 23 Maret 2018.

Bertalian dengan paradigma Islam, kultur organisasi ialah adat instansional yang dibentuk dari norma-norma agama (Islam) atau pesan Allah SWT dan Rosul-Nya, Muhammad SAW. Akibatnya, kultur instansional tersebut juga disebut budaya Islami. Maka dari itu, budaya instansional atau organisasional Islami ialah mekanisme keyakinan dan nilai yang diyakini bersama-sama dan berkomunikasi dengan personalia-personalia di dalam sistem instansi serta struktur pengontrolan dalam instansi yang berasaskan ajaran Islam.¹

Karakteristik kultur perusahaan yang Islam dibangun dari beberapa faktor penting di dalam perusahaan yang di antaranya: pemimpin Islami, bekerja adalah ibadah, bekerja dengan pedoman maslahat serta daya guna, dan bekerja dengan memaksimalkan abilitas intelenjensia.² Tanpa adanya ke tiga faktor tersebut, maka budaya perusahaan akan melenceng dan mengakibatkan perusahaan yang tidak Islami. Pengaplikasian kultur perusahaan yang Islam sangat krusial terhadap firma, melihat ada banyak perindustrian di masa sekarang yang mendominasi sumber daya manusia, banyak firma mendayagunakan bawahan secara berlebihan tanpa melihat keperluan krayawannya. Hal tersebut terjadi disebabkan tidak adanya penerapan regulasi serta kultur Islam yang dapat memotivasi keagamaan Islami terhadap bawahannya.

Berbicara tentang kultur perusahaan yang secara islami, dalam dunia perbankan syariah lainnya seperti BSM juga menerapkan budaya kerjanya yang sesuai dengan syariah seperti kata “SIFAT” yang kepanjangannya *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, dan Tablig*. BSM juga salah satu perbankan syariah yang merupakan bank yang paling awal merapkan konsep perbankan syariah.³ Yang mana

¹ Siti Hidayah dan Sutopo, *Peran Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi*, dalam Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol. 21, No. 36, 2014, h. 2, diakses pada tanggal 30 Oktober 2014.

² M. Aditya Darmawan Dkk, *Implementasi Nilai-Nilai Corporate Culture pada Karyawan bank Syariah (Studi Bank BJB Syariah KC Bogor)*, Jurnal Nisbah, Vol. 5, No. 1, 2019, h. 21, diakses pada tanggal 10 September 2019.

³Tuti Anggraini Dkk, *Lembaga Keuangan Syariah dan Dinamika Sosial* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2015), h. 64

sifat *shiddiq* itu mencerminkan sifat yang jujur, disiplin, dan lain sebagainya. *Istiqomah* menggambarkan sifat yang transparan, *fathanah* yakni semangat belajar berkelanjutan, *amanah* berarti bisa menjaga kerahasiaan data-data nasabah), dan *tablig* yakni sifat ramah, sopan, bersahabat, peduli, proaktif, dan cepat tanggap.⁴

Begitu juga dengan Bank BRI Syariah adalah satu di antara beberapa model bank yang paling besar milik pemerintah berubah menjadi PT. Bank BRI Syariah di mana ia berpegang teguh kepada syariat Islam kultur perusahaannya merealisasikan penyesuaian dengan servis keuangan berdasarkan keperluan pelanggan dengan capaian paling mudah untuk hidup yang lebih berarti. Memberikan nasabah pelayanan optimal (*service excellence*) serta menyediakan pelbagai barang yang selaras dengan kehendak pelanggan yakni dengan pedoman agama. Kultur instansi yang besar akan menjadikan firma memberikan kejelasan kepada semua karyawan supaya meningkat bersama, berkembang serta pertumbuhannya perindustrian.⁵

Budaya organisasi mewakili persepsi umum anggota organisasi. Maka setiap anggota organisasi dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi atau perusahaan akan mendeskripsikan budaya organisasi dengan cara yang sama. Kuat atau lemahnya budaya perusahaan akan mempengaruhi budaya perusahaan tersebut, karena budaya organisasi atau perusahaan sangat bermanfaat bagi organisasi sehingga menjadi perekat yang mempersatukan organisasi atau perusahaan tersebut.⁶

Sama halnya dengan Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga, pengembangan budaya perusahaannya selalu didasarkan pada apa yang selama ini telah diyakini dan dikembangkan oleh Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga, yaitu budaya yang dikembangkan pada nilai-nilai perusahaan yang bersumber dari satu konsep yang

⁴ Yummil Hasan dan Ilham, *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang*, Jurnal Manajemen Dakwah, Vol. 1, No. 1, 2019, h. 98, diakses pada tanggal 1 Maret 2021

⁵ Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 281

⁶ Lukman Hakim, *"Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja"*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016), h. 179.

disebut dengan TERBAIK. Kata TERBAIK merupakan singkatan dari *Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas Tinggi, Komitmen*.

Nilai-nilai itu adalah argumen di mana berdasarkan Bank Sumut Pusat tidak menerapkan konsep syariah. Jadi, nilai-nilai perusahaan yang dipakai pada Bank Sumut Syariah walaupun sudah ditambah namanya dengan kata Syariah, tetap statement Bank Sumut Pusat yang dipakai pada Bank Sumut Syariah.

Implementasi *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga ini sudah berjalan dengan baik, akan tetapi setelah datangnya Pandemi *Covid-19* ada beberapa nilai-nilai perusahaannya yang disingkat dengan kata TERBAIK mengalami sedikit kendala, sehingga mengakibatkan kurang efektifnya nilai-nilai perusahaan tersebut.

Di Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga juga mempunyai budaya perusahaan di mana ia dilakukan setiap harinya, seperti kegiatan apel pagi atau yang sering disebut dengan briefing pagi yang dimulai dari berdo'a bersama yang di pimpin oleh satu orang sesuai dengan jadwal masing-masing karyawan laki-laki yang telah dijadwalkan, membaca hadits dengan bergilir sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, memberikan cerita positif bagi siapa yang memiliki cerita positif, kemudian arahan atau nasehat serta evaluasi kerja dari pimpinan perusahaan, dan diakhiri dengan yel-yel Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.

Sebelum datangnya Pandemi *Covid-19*, budaya pada bank tersebut juga mengadakan pengajian sebulan sekali yang bertujuan untuk menambah ilmu tentang Islam juga meningkatkan ketaqwaan kepada Allah Swt dengan mengundang salah satu ustadz yang akan mengisi pengajian tersebut. Akan tetapi, setelah datangnya *Covid-19* bank tersebut meniadakan untuk sementara guna menghindari kerumunan dan menjaga protokol kesehatan.

Dimasa *Covid-19* ini, ada beberapa budaya perusahaan yang kurang efektif sehingga berdampak pada beberapa nilai-nilai perusahaan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga:

Tabel 1. 1 Nilai-nilai Perusahaan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga yang Kurang Efektif dimasa *Covid-19*

No	Nilai-nilai Perusahaan	Sebelum Pandemi <i>Covid-19</i>	Saat Pandemi <i>Covid-19</i>
1.	Energik	Bekerja di dalam kantor	Work from home/bekerja dari rumah
2.	Bersahabat	Biasanya besalaman dengan siapapun sesama laki-laki dengan laki-laki begitu juga perempuan dengan perempuan, biasanya ketika briefing jarak berdirinya rapat semestinya	Setelah <i>Covid-19</i> berlakulah Social distancing
3.	Integritas Tinggi	Pengajian Sebulan Sekali dengan mengundang Ustadz sebagai pengisi acara	Di masa <i>Covid-19</i> ditiadakan guna untuk menghindari krumunan
4.	Aman	Memberikan pelayanan dengan cepat dan memuaskan	Pada bagian <i>back office</i> di masa <i>Covid-19</i> ini kegiatan transaksinya bisa terkadang ditunda

			apabila ada pihak yang bersangkutan tidak hadir
--	--	--	---

(Sumber: Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa ada beberapa nilai-nilai perusahaan pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga mengalami kendala di masa *covid-19*, yang mengakibatkan kurang terlaksananya atau implementasi *corporate culture* pada bank tersebut. Dimana pada nilai-nilai perusahaannya yang disingkat dengan kata “TERBAIK” kurang berjalan di masa *Covid-19* yakni dari sisi *Enerjik, Bersahabat, Integritas Tinggi, dan Aman*. Sedangkan sisanya yaitu *Terpercaya, Ramah, dan Komitmen* merupakan nilai-nilai perusahaan yang pengimplementasiannya harus tetap berjalan dengan baik dalam kondisi apapun.

Kemudian, adanya surat instruksi dari Direksi Bank Sumut Nomor: 016/Dir/DSDM-TK/SI/2020 tentang penyesuaian jam kerja, guna mengantisipasi penyebaran *Covid-19*, dengan ini disampaikan kepada seluruh pegawai Bank agar:

1. Memantau perkembangan terkini penyebaran *Covid-19* secara nasional khususnya Provinsi Sumatera Utara
2. Selalu menjaga kesehatan serta daya tahan tubuh dan keluarga, apabila ditemukan gejala-gejala terinfeksi *Covid-19* segera memeriksakan diri melalui media informasi yang tersedia dan *call center Covid-19*
3. Menciptakan rasa aman dengan tidak memperkeruh atau menanggapi informasi yang belum tentu diyakini kebenarannya (*hoaks*) khususnya di media sosial
4. Khusus kepada pegawai yang masih bekerja di masing-masing unit kantor agar mengurangi aktivitas keramaian di luar kantor dan menerapkan perilaku *social distancing* termasuk mengurangi aktivitas istirahat siang di luar kantor

5. Khusus kepada pegawai yang menjalani kebijakan *Work from Home* (WFH) untuk selalu melakukan aktivitas kantor di rumah, meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan meskipun berada di rumah, siap apabila sewaktu-waktu dibutuhkan untuk hadir bekerja di kantor, dan memaknai kebijakan WFH sebagai upaya pencadangan (*buffering*) ketersediaan personil pegawai bilamana ada pegawai yang sedang bertugas mengalami gangguan kesehatan dapat langsung digantikan oleh pegawai yang sedang menjalani WFH
6. Menyesuaikan jam kerja yang dimulai pada pukul 08.00 WIB hingga pukul 15.30 WIB terhitung sejak tanggal 30 Maret 2020, dan selama pemberlakuan kebijakan jam tersebut segala bentuk lembur ditiadakan
7. Dengan disesuaikannya jam kerja tersebut, diperintahkan kepada seluruh pegawai untuk segera pulang dan mengurangi aktivitas di luar rumah
8. Pada akhirnya Direksi menginstruksikan kepada seluruh Pegawai agar tetap bekerja dengan penuh semangat dan selalu menerapkan budaya berorientasi layanan kepada seluruh nasabah dan *stakeholder* untuk “*berubah dan melakukan perubahan menuju Bank Sumut yang bermartabat*”.

Berdasarkan penjabaran di atas, bisa diketahui bahwasanya Sumut Cabang Syariah Sibolga terdapat nilai-nilai perusahaannya yang disingkat dengan TERBAIK dan pengimplementasiannya kurang berjalan dengan baik di masa Pandemi *Covid-19* ini. Di samping itu, adanya surat instruksi dari Direksi PT Bank Sumut tentang penyesuaian jam kerja guna mengantisipasi penyebaran *Covid-19* kepada seluruh Pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga. Oleh karena itu, pastinya dibutuhkan strategi untuk menghadapi kendala tersebut. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengangakat karya tulis yang berjudul “ **Analisis Strategi Implementasi *Corporate Culture* Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga pada Masa Pandemi *Covid-19* dalam Perspektif Islam**”.

B. Identifikasi Masalah

Sebagaimana uraian di latar belakang yang berkaitan dengan judul, maka identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Pihak perusahaan meniadakan *corporate culture*nya yang berkaitan dengan kegiatan perkumpulan, seperti biasanya diadakan pengajian sebulan sekali dengan mengundang seorang ustadz sebagai pengisi pengajian.
2. Adanya sedikit kendala dalam pengimplementasian sebagian dari nilai-nilai perusahaan akibat Pandemi *Covid-19*

C. Batasan Masalah

Supaya studi yang dikaji lebih jelas serta terarah, maka butuh adanya limitasi atau batasan masalah yang detail supaya bahasan tidak terlalu meluas serta tetap pada pokok-pokok pembahasan yang dikaji. Batasan masalah dalam studi ini memfokuskan kepada *Corporate Culture* atau nilai-nilai perusahaan yang ada pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga yang disingkat dengan kata TERBAIK. Yang mana, pada nilai-nilai perusahaan tersebut ada beberapa yang tidak berjalan dengan baik dikarenakan *Covid-19*. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui strategi implementasi dalam menghadapi kendala tersebut.

D. Rumusan Masalah

Sebagaimana penjabaran pada latar belakang di atas, rumusan masalah pada riset ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana Prinsip *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?
2. Bagaimana *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga dalam Perspektif Islam?
3. Bagaimana Strategi Implementasi *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga di Masa *Covid-19*?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana perumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuannya sebagaimana di bawah ini:

1. Untuk mengidentifikasi bagaimana Prinsip *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.
2. Untuk melihat *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga dalam Perspektif Islam.
3. Untuk mengidentifikasi strategi implelementasi *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah di Masa *Covid-19*.

F. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat studi ini:

1. Bagi Peneliti
Dapat memperluas ilmu wawasan tentang bagaimana Analisis Strategi Implementasi *Corporate Culture* di Masa Pandemi *Covid-19* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga dalam Perspektif Islam. Selain itu, penelitian ini juga memberikan hal-hal yang baru yang belum peneliti ketahui sebelumnya.
2. Bagi Peneliti Berikutnya
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan dan referensi penelitian selanjutnya, sehingga dapat membantu serta memudahkan penelitiannya.
3. Bagi Bank
Studi yang dikaji bisa dijadikan bahan alternatif untuk menguatkan implementasi *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga dalam kondisi apapun.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Strategi

1. Definisi Strategi

Strategi bersumber dari terminologi bahasa Yunani yang bermakna, "kapal sang Jenderal" atau "seni sang Jenderal". Definisi itu diperluas melingkupi seni banyak Komandan serta Laksamana Angkatan Udara. Maka dari itu, di dalamnya termaktub arti yang memuat banyak keadaan kompetitif pada ranah permainan dan regulasi. Bahkan saat ini dikenal "strategi bermain" untuk menampilkan pengaturan cara-cara bermain dalam upaya menghadapi serta membuat lawan bermain kalah.¹

Menurut ahli, yakni Stepahanie K. Marrus, strategi diartikan sebagai tahapan penetapan rancangan pemimpin-pemimpin top yang menitik beratkan pada harapan jangka panjang lembaga, disertai rancangan suatu metode atau teknik supaya apa yang dikehendaki bisa terealisasikan dengan baik.

Hamel dan Prahalad, strategi adalah aksi yang bersifat *intracemantal* (selalu berkembang) dan terus maju dan dilaksanakan sesuai dengan paradigma perihal apa yang para pelanggan kehendaki di masa mendatang.²

Dari berbagai defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu rencana atau proses yang dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan maupun mempertahankan keberlangsungan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Strategi ditingkat *corporate* terdapat dua pendekatan dalam

¹Kustadi Suhandang, *Strategi Dakwah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya PT, 2016), h. 79

²Husain Umar, *Strategic Manajement In Action*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 31

melakukan strategi, yaitu pendekatan strategi portfolio (*portfolio strategy*) dan strategi utama (*main strategy*).

Strategi portfolio (*portfolio strategy*) merupakan wacana yang firma laksanakan dalam meminimalisir efek bidang usaha yang dijalankan dengan melaksanakan kapitalisasi di sejumlah lahan bidang usaha. Ada beberapa metode yang bisa dilaksanakan dalam rancangan portfolio di antaranya:

- a. Diversifikasi yang tidak berkaitan (*unrelated diversification*). Cara ini dilaksanakan dengan memformulasikan suatu bidang usaha pada sektor yang baru atau mengambil alih perindustrian yang tidak mempunyai sektor yang sama dengan dalih demi mendapatkan kesempatan pada ranah yang lain dalam bisnis.
- b. Peralihan firma terkhusus (*acquisition*). Umumnya, model ini direalisasikan dengan mengambil kemudi atau membeli firma-firma dalam satu perindustrian terkhusus.
- c. Penetapan langkah sesuai dengan analisa Matrik BCG Strategi ini menentukan apakah sebaiknya bisnis tersebut perlu dikembangkan, beralih, atau bertahan.

Sedangkan strategi utama (*main strategy*) ialah rancangan yang bisa dipilah instansi dalam mempertahankan aktivitas industri dengan waktu yang panjang. Adapun tiga jenis rancangan intisari diantaranya:

- a. Strategi perkembangan Strategi ini dilaksanakan dalam upaya peningkatan aktivitas bidang usaha industri dari bisnis yang semnara berjalan dengan maksud dalam meningkatkan pangsa pasar, pendapatan, ataupun peningkatan jumlah cabang dari perusahaan.
- b. Strategi kestabilan. Strategi ini dilakukan untuk mempertahankan keadaan perusahaan di pasar. Strategi ini biasanya dapat dilakukan dengan cara

perbaikan pengelolaan organisasi (*reengineering*) hingga perbaikan sistem bisnis yang di jalankan oleh perusahaan.

- c. Strategi penghematan. Strategi ini cara untuk memulihkan posisi perusahaan di pasar dari kondisi yang buruk.

Dengan adanya strategi sangat diperlukan juga dengan manajemen strateginya. Yang mana, manajemen strategi ialah kompetensi serta keilmuan untuk mengaplikasikan, merumuskan, dan melakukan evaluasi ketetapan-ketetapan lintas fungsional yang membuat suatu instansi dalam meraih tujuan .¹ Strategi yang baik yakni mampu mendukung misi organisasi, mengeksplorasi peluang dan kekuatan, menetralisasi ancaman serta menghindari suatu kelemahan, dan mencapai keunggulan kompetitif secara terus menerus.

2. Strategi Perusahaan (*Corporate*)

Strategi Perusahaan (*Corporate*) ialah rancangan yang fokus kepada pertanyaan jangka panjang serta meluas perihal jenis bidang usaha apa yang suatu lembaga akan ambil. Rancangancorporatedibuat dibuat dan dikendalikan kantor pusat, di mana ia berperan selaku pemegang kendali terhadap wacana yang sudah dibentuk itu, akan tetapi strategi *corporate* bukan hanya sekadar rancangan maupun formulasi kantor sentral. Pada kasus ini, strategi yang sudah dibuat itu selanjutnya diaplikasikan oleh unit bisnis.

Tujuan dari strategi, menurut Coulter *corporate* yang bisa saja dilaksanakan ialah:²

- a. Strategi perkembangan (*growth strategy*), yakni bagaimana mengarahkan instansi untuk terus maju. Dalam hal ini, maju ke depan bermakna

¹Lukmanul Hakim Rusdi, *Strategi Keuangan Perusahaan*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019), h. 118

² Karsam Sunaryo, *Sistem Pengendalian Manajemen dan Perilaku Disfungsional Studi Empiris Terhadap 12 BUMN Industri Strategis di Indonesia* (Bogor: Cergas Publika, 2018), h. 13

manajer strategis suatu firma berharap mengembangkan jenjang operasionalnya, yaitu berkembang pesat. Metodenya ialah dengan meninjau beragam cara perkembangan/pertumbuhan suatu perindustrian serta menentuka satu atau lebih yang paling dekat dengan ciri-ciri serta target industri pada keadaan terkhusus.

- b. Strategi stabilitas (*stability strategy*), yaitu bagaimana menjaga organisasi agar tetap stabil. Memilah untuk melindungisupaya lembaga tidak ketinggalan. Cara ini memfokuskan kepada keseimbangan instansi.
- c. Strategi pembaharuan (*renewel strategy*), yakni bagaimana mengubah kapasitas lembaga yang condong tidak meningkat. Membaik penurunan unjuk kerja kelembagaan mendeskripsikan keadaan di mana lembaga memiliki problematika mayor maupun minor dan bisa jadi sedang menemukan kekurangan dalam ranah kerjanya. Secara tipikal, kondisi tersebut dituntaskan dengan mengaplikasikan langkah pembaruan intansional.

Dengan tiga cara-cara di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi itu memang sangat penting pada suatu organisasi atau perusahaan. Kita juga sebagai individu harus memiliki strategi sendiri guna untuk mencapai suatu tujuan atau keinginan kita apakah itu di saat sekarang mau pun masa mendatang. Strategi merupakan salah satu cara supaya kita sebagai manusia memiliki ambisi hidup, bisa berjaga-jaga dalam setiap hal, dan menjadi orang yang disiplin dalam segala bidang.

Strategi juga merupakan hal yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi, karena strategi diartikan sebagai cara untuk mendapatkan kemenangan atau pencapaian tujuan. Dengan adanya suatu strategi,

maka akan membantu organisasi mengumpulkan, menganalisis, dan mengatur informasi.³

Oleh karena itu, strategi yang dimaksud sebagai proses, yakni meliputi sejumlah tahapan yang saling berkaitan. Tahapan utama proses berupa manajemen strategi yang mencakup analisis situasi, formulasi strategi, realisasi rancangan serta pengevaluasian kerja. Strategi juga dapat bersifat kontekstual yakni sejalan dengan kapabilitas serta hambatan-hambatan yang muncul.

Seperti halnya Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga mempunyai beberapa strategi dalam menghadapi situasi *Covid-19*, guna untuk menjaga kesehatan para karyawannya, dan kestabilan kinerja bank. Adapun strategi yang dilakukan bank tersebut diantaranya:

- a. Pada sela-sela waktu kerja, para karyawan bank tersebut diberikan jamu guna untuk menjaga imunitas atau daya tahan tubuh.
- b. Setiap Karyawan juga diberikan vitamin E atau *Natur-e* guna untuk membantu proses metabolisme tubuh atau memelihara daya tahan tubuh.
- c. Bank juga memberikan beberapa suplemen untuk seluruh karyawannya gunanya untuk meningkatkan stamina tubuh.
- d. Setiap karyawan atau pekerja bank akan diukur suhu tubuhnya sebelum memasuki ruangan.
- e. Seluruh pekerja diwajibkan memakai masker, dan tempat duduk diberikan jarak.
- f. Pihak bank juga semakin mengencarkan promosi *Mobile Banking* dikarenakan saat ini yang serba *online*.
- g. Setiap seminggu sekali dilakukan penyemprotan diseluruh ruangan.

³ Zuriani Ritonga, *Buku Ajar Manajemen Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: CV Budi Utomo, 2020), h. 46

B. Implementasi

1. Pengertian Implementasi

Implementasi menurut pandangan Haniafa Harsono ialah suatu fase dalam menjalankan ketentuan-ketentuan menjadi perbuatan dari politik ke internal administrasi, pengupayaan ketentuan atau kebijakan dalam upaya mengoptimalkan suatu kegiatan.⁴ Nah, ditarik konklusi bahwasanya ketika adanya sebuah reaksi atau pelaksanaan pada suatu kebijakan atau program yang telah ditetapkan itulah yang dinamakan dengan implementasi.

Salah seorang pakar, Prof. Dr. Asip Hardipranata merancang pola proses realisasi nilai kultur dalam teknologi yang didesain oleh COCD (*Center for Organizational Culture Development*), yaitu:⁵

- a. Langkah awal: dirasakan, dimana semua pihak menganggap bahwasanya terdapat nilai yang mereka *share* secara bersama.
- b. Langkah kedua: dipercaya. Semua *stakeholder* meyakini adanya *value* yang dirasakan oleh mereka.
- c. Langkah ketiga: dimana seluruh orang-orang terkait percaya bahwasanya nilai-nilai yang diyakini menyimpan kebenaran serta bernilai manfaat jika diterapkan.
- d. Langkah keempat: diniatkan, dimana semua *stakeholder* berniat melaksanakan *value* kultur sebuah intansi.

Ada beberapa agenda yang perlu diperhatikan dalam melejitkan serta menjaga tahapan realisasi nilai kultur atau budaya pada suatu perusahaan diantaranya:⁶

1. Kedisiplinan. Kata "nanti" tidak ada dalam mengaplikasikan nilai kultur.

⁴ Hanifah Harsono, *Implementasi Kebijakan dan Politik*, (Bandung: PT. Mutiara Sumber Widya, 2002), h. 67

⁵Djokosantoso Moeljono, *Good Corporate Culture*, dalam *Jurnal Good Corporate Governance*, Vol. 9, No. 2, 2005, h. 159, diakses pada tanggal 20 Januari 2020.

⁶*Ibid*, h. 159-160

2. Pewarisan dari generasi ke generasi (regenerasi). Budaya instansi butuh adanya pewarisan atau regenerasi, terutama pada nilai kultur yang menjadi penentu poin penting perusahaan.
3. Diperkuat oleh mekanisme. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, satu di antara beberapa turunan budaya industri ialah regulasi. Kebiasaan lembaga haruslah menjadi bagian dari struktur firma. Dengan begitu, keduanya budaya dan mekanisme akan saling melengkapi serta menguatkan satu sama lain.
4. Konsistensi, seluruh elemen mulai dari atas hingga ke bawah dituntut agar bisa konsisten. Jika selingkuh (apalagi di kantor) merupakan hal yang dianggap buruk, maka mulai dari CEO hingga penyapu kantor haram hukumnya melakukan perbuatan itu.
5. Dipelihara, dirawat. Nilai budaya tidak berbeda jauh dengan anak kita, butuh proteksi dan dirawat supaya nantinya tidak menjadi anak nakal atau "anak liar".

Kemudian, implementasi dalam pandangan Agama Islam, yaitu suatu tindakan atau kerja dengan tujuan merubah suatu kondisi untuk menjadi lebih baik. Begitu juga dengan suatu ilmu agama yang kita pelajari, apabila kita mengimplementasikan ilmu tersebut di kehidupan sehari-hari maka kepribadian kita akan menjadi lebih bernilai. Allah SWT berfirman dalam kitab suci Al-Quran surah Ar Ra'd, ayat 11 di bawah ini:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْلِهِمْ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ
دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (QS. Ar-Ra’d: 11)

Berdasarkan ayat di atas, Allah Swt menjelaskan bahwa apabila kita ingin mengubah keadaan kita menjadi yang lebih baik maka kita sendirilah yang mengubahnya. Berubah itu juga harus disertai dengan usaha dan kerja yang nyata supaya perubahan tersebut bisa tercapai.

Begitu juga halnya dengan implementasi, yakni adanya suatu reaksi atau tindakan dalam meraih sasaran. Impelementasi pada suatu kegiatan adalah hal yang sederhana, di karenakan adanya banyak indikator yang mempengaruhi satu sama lain dalam suatu struktur yang tidak jauh dari unsur daerah sekitar yang sifatnya relatif.

Motivasi juga sangat dibutuhkan dalam kinerja perusahaan. Dikarenakan, motivasi itu sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan sehingga motivasi merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.⁷

Dengan adanya dorongan akan menciptakan keinginan yang kuat atau memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan suatu aktivitas atau kinerja yang ingin dicapai. Seperti halnya kita pribadi, ketika orang tua memberikan dukungan baik itu melalui kata-kata, maupun perbuatan hal tersebut akan menimbulkan

⁷ Isnaini, *Pengaruh Remunerasi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medandalam* Jurnal AT-TAWASSUTH: Vol. IV, No. 1, Januari - Juni 2019, h. 69

semangat yang tinggi dalam diri kita sendiri. Maka dari itu, dorongan menjadi amat esensial terhadap perkembangan jiwa yang sehat dan kuat.

Kemudian, untuk meningkatkan suatu implementasi pada perusahaan diperlukan dengan adanya aktivitas yang diperuntukkan kepada pekerja, sarana lebih baik, perbaikan mekanisme perusahaan, dan lain sebagainya. Hal tersebut akan mendorong kualitas tenaga kerja.⁸ Dengan demikian, pelatihan serta membuat perubahan baru untuk menjadi lebih baik akan menciptakan implementasi yang bagus juga seperti halnya implementasi pada *corporate culture*. Oleh karena itu, implementasi sangatlah penting untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

C. Corporate Culture

1. Pengertian *Culture*(Budaya)

Pada sejumlah kajian literatur, terminasi *corporate culture* kerap kali diubah dengan *organizational culture*. Kedua penamaan tersebut sebetulnya mempunyai definisi yang tidak berbeda jauh, akan tetapi pada bahasan ini, akan digunakan *corporate culture* atau budaya/kultur perusahaan. Budaya merupakan teknis hidup yang tumbuh serta dimiliki secara bersama-sama oleh sebuah kelompok dan ia beregenerasi.⁹

Di masyarakat modern, berbudaya sudah menjadi tuntutan hidup. Berbudaya (*having culture*) merujuk kepada suatu tatanan nilai-nilai terbaik yang telah disepakati dan harus dihormati baik secara individual maupun komunal. Istilah budaya sendiri baru muncul pada abad 19. Edward Burnett Tylor adalah ilmuan yang pertama kali memakai kata *culture* pada 1871 melalui telaah antropologinya. Ada beragam definisi dari *culture*. Akan tetapi secara umum, culture atau budaya merujuk

⁸ Suhairi, *Implementasi Manajemen Audit Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA)* TANSIQ: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni 2018, h. 30

⁹*Ibid*, h. 1

pada kesatuan kompleks yang mencakup pengetahuan, keyakinan, kepercayaan, seni, moral, adat, perilaku, bahasa, dan seluruh kemampuan serta kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai bagian dari masyarakat.¹⁰

Adapun teori-teori budaya yang dibahas secara rinci oleh para pengajar yang bersangkutan diantaranya:¹¹

- a. Sebagai sistem adaptasi terhadap lingkungan
- b. Sebagai sistem tanda
- c. Sebagai teks, baik yang memahami pola-pola perilaku budaya secara analogis dengan wacana tekstual, maupun yang mengkaji hasil proses interpretasi teks sebagai produk kebudayaan
- d. Sebagai fenomena yang mempunyai struktur dan fungsi
- e. Menurut perspektif filsafat.

2. Pengertian *Corporate* (Perusahaan)

Secara umum, yang dimaksud dengan perusahaan adalah tempat kegiatan produksi, baik barang maupun jasa, dan tempat berkumpulnya semua faktor-faktor produksi. Selain itu, perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan menyediakan barang dan jasa kepada masyarakat dengan insentif atau motif keuntungan.

Perusahaan atau instansi merupakan peran yang banyak individu ataupun kelompok pakai dalam merealisasikan sejumlah harapan. Organisasi mengkolaborasikan nilai, wawasan selektif, serta visi personalia-personalia secara sadar dan tidak jarang tidak sadar berusaha mendapatkan hal yang dikehendakinya.

¹⁰Muliaman D. Hadad, *OJK Way Implementasi Manajemen Perubahan di OJK*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2017), h. 97

¹¹Christomy & Untung Yuwono, *Semiotika Budaya*, (Depok: Pusat Penelitian Kemasyarakatan dan Budaya Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat Universitas Indonesia, 2004), h. 3

Sejumlah individu yang menghargai keamanan membuat himpunan yang dikenal dengan Ketentaraan, Kepolisian, dan Bank.¹²

Dengan demikian, perusahaan atau organisasi dapat juga dikatakan sebagai wadah atau tempat perkumpulan dalam bentuk persekutuan yang saling bekerjasama yang didalamnya terdapat wewenang, dan tanggung jawab serta pembagian kerja menjalankan fungsi tertentu.

3. Pengertian *Corporate Culture* (Budaya Perusahaan)

Corporate Culture, atau budaya perusahaan adalah sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu perusahaan atau organisasi, serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku di perusahaannya. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki makna sendiri-sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, antara lain: identitas, ideologi, etos, budaya, pola, eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi, tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, visi, dan cara.¹³

Menurut pendapat Schein, budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi-organisasi lain.¹⁴ Dengan adanya budaya organisasi itulah yang menjadi pembeda dengan perusahaan-perusahaan lain, karena setiap perusahaan pasti ada perbedaan budayanya yang dirasakan oleh seluruh orang dalam organisasi.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak saja

¹² Dicky Wisnu U.R, *Teori Organisasi Struktur dan Desain* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2019), h. 2

¹³ Djokosantoso Moeljono, *Cultured! Budaya Organisasi dalam Tantangan*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2005), h. 13

¹⁴*Ibid*, h. 10

berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi.¹⁵

4. *Corporate Culture* dalam Perspektif Islam

Corporate Culture dalam Perspektif Islam merujuk kepada nilai keagamaan yang sumbernya dari al-Qur'an dan Hadist. Studi perihal firma yang menjadikan dasar diri pada nilai-nilai keagamaan sudah dilaksanakan oleh Mars, Wagner dan Conley yang diterapkan ke perusahaan dengan pelbagai bisnis, sudah memberikan simpulan bahwasanya ada 6 ciri-ciri yang lazimnya ada pada suatu instansi, yakni menerjemahkan filosofi nilai keagamaan instansi dalam format aturan-aturan yang ditetapkan, kejujuran atasan terhadap dirinya sendiri, seleksi personal yang berlandaskan filosofi keilmuan, komitmen yang mempercayai satu sama lain serta jujur, komitmen terhadap para pekerja, konsistensi dalam pengembangan mutu dan pelayanan.

Satu hal yang bisa dikembangkan di suatu industri dalam peningkatan kapabilitasnya dengan meningkatkan nilai-nilai agama sebagai kultur lembaga, atau firma bisa memformulasikan budaya organisasi yang Islami dalam upaya pengembangan kapasitas kerjanya.¹⁶ Di samping itu juga ada bimbingan yang bersifat pemberian pengajian dengan tujuan sebagai sarana transformatif untuk lebih mengakrabkan diri pada nilai-nilai agama Islam.¹⁷

Industri yang mengaplikasikan nilai keagamaan (spiritual) memperlihatkan 3 sukatan pola basis yakni memposisikan filosofi tersebut sebagai prioritas intisari,

¹⁵ Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2017), h. 71

¹⁶ Teguh Suropto, *Strategi Meningkatkan kerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi yang Islami*, dalam *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 6, No. 2, 2016, h. 145, diakses pada tanggal 15 April 2017

¹⁷ Andri Soemitra, *Peran Pemberdayaan Masyarakat oleh Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalam Perspektif Sustainable Development Goals (SDGs)*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2018), h. 11

memperlihatkan aura psikis yang unik yang acapkali mendapatkan pengakuan secara terus terang, sehingga membentuk dimensi kehidupan yang lebih sekadar tujuan kesuksesan bidang usaha. Tujuan hidup yang lebih tinggi dianggap esensial serta instansi memposisikan seluruhnya secara bersama-sama dan konsistensi yang besar dalam menginterpretasikan nilai yang jelas.

Dalam jurnal Nurul Inayah kultur kerja yang diaplikasikan di kelembagaan syariah ialah SIFAT. Ia adalah akronim dari Siddiq, Istiqomah, Fatanah, Amanah, dan Tablig.¹⁸ Yang mana, semuanya ialah sebagai berikut:

a. Siddiq

Bermakna mempunyai visi serta senantiasa mendasari kepercayaan, perkataan, dan perbuatan sesuai dengan ajaran agama Islam. Tidak ada kekhilafan serta perbedaan pendapat yang disengaja antara perbuatan dan perkataan. Maka dari itu, Allah mengharuskan orang-orang yang beriman supaya mempunyai sifat ini serta membuat situasi yang jujur.

b. Istiqomah

Sifat ini berarti konsisten dalam lingkup nilai-nilai positif dan iman walaupun dihadapkan pelbagai kendala dan godaan. Istiqomah dalam konsep kebaikan ditunjukkan dengan kesabaran, keteguhan hati, dan keteladanan sehingga akan menciptakan hasil yang maksimal. Istiqomah adalah efek dari fase yang dilaksanakan secara bersama-sama dan berkesinambungan. Seperti, komunikasi dengan Allah yang kuat yang berbentuk membaca al-Qur'an, shalat, berzikir, dan sebagainya yang bernilai ibadah di sisi-Nya. Dengan begitu, Allah adalah penjamin dalam

¹⁸ Nurul Inayah, *Pasti Oke Budaya Kerja Islami BRISyariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan Studi Kasus pada BRISyariah Kantor Cabang Banyuwangi*, dalam *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 10, No. 2, 2019, h. 274, di akses pada tanggal 24 Mei 2019.

kehidupan alam.¹⁹ Semua tahapan tersebut akan menumbuhkan kembangkan suatu mekanisme yang menciptakan kejujuran, kebajikan, serta keterbukaan terealisasi dengan optimal.

c. Fathanah

Fathanah mempunyai arti memahami, menghayati serta mengerti secara mendalam semua hal yang dibebankan kepada seseorang, sifat ini akan menciptakan kapabilitas dalam melaksanakan banyak kreasi yang berguna. Inovatif dan kreatif hanya mungkin dipunyai ketika seseorang senantiasa berupaya memperluas berbagai regulasi, keilmuan, dan informasi baik yang bertalian erat dengan pekerjaan ataupun tempat ia bekerja.

d. Amanah

Sifat selanjutnya ini berarti tanggung jawab dalam menjalankan semua beban yang diberikan kepadanya. Amanah ditunjukkan dalam kejujuran, keterbukaan, servis yang baik serta berbuat kebaikan (ihsan) dalam semua bentuk. Sifat ini wajib ada pada semua orang beriman (mukmin/ah) terlebih lagi yang mempunyai pekerjaan yang bertalian dengan pelayanan masyarakat.

e. Tabligh

Bermakna menyeru/mengajak juga menjadi suri tauladan kepada banyak pihak lainnya dalam merealisasikan ketetapan-ketetapan ajaran Islam di kehidupan sehari-hari. Tabligh yang disampaikan dengan argumentatif, hikmah, sabar serta persuasif akan menciptakan koneksi insaniyyah yang makin kuat dan solid.

Kemudian, kultur kerja dalam lingkup instansi Islami yang diberlakukan dalam organisasi finansial syariah yakni di Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.

¹⁹ Andri Seomitra, *Kewirausahaan Berbasis Syariah* (Medan: CV Manhaji Medan dengan Fakultas Syariah dan Hukum, 2015), h.4.

Misalnya sifat bertanggung jawab, tekun dalam melakukan pekerjaan, adanya rasa kasih sayang seperti keluarga sendiri, berani dalam hal kebaikan, tawakkal, murah hati, dan lain-lain. Sifat-sifat tersebut merupakan bagian dari nilai-nilai perusahaan pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga yaitu TERBAIK.

5. Prinsip *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), prinsip diartikan sebagai kata asas atau kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir, bertindak, dan sebagainya. Prinsip juga bisa disebut dengan pondasi. Sedangkan secara umum, pengertian dari prinsip itu sendiri adalah suatu landasan atau acuan dengan tujuan memberikan pencapaian yang diinginkan. Dengan adanya suatu prinsip baik itu dalam hidup kita maupun dalam bidang lain, maka kita akan bisa berpegang teguh pada prinsip yang sudah kita buat.

Begitu juga dengan perusahaan, jika sebuah instansi memiliki prinsip yang baik, pastinya akan memudahkan mereka dalam menjalankan perusahaan dengan baik pula. Seperti halnya pada Perusahaan Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga memiliki prinsip sendiri yakni sebagai acuan mereka dalam menjalankan *Corporate Culture*nya. Nilai merupakan suatu pondasi untuk sistem etika dan nilai untuk menentukan apakah benar dan apakah salah.

Nilai adalah suatu dasar untuk memahami perangai dan motivasi pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, nilai budaya organisasi dapat diartikan sebagai konsepsi, baik secara eksplisit maupun implisit yang membedakan individu atau sifat-sifat suatu kelompok yang diyakini dan diharapkan dapat mempengaruhi pilihan terhadap cara, alat dan tujuan yang tersedia untuk efektivitas organisasi.

Prinsip *Corporate Culture* di Bank Sumut cabang Syariah Sibolga yaitu menerapkan nilai-nilai perusahaan yang telah dibuat dengan singkatan TERBAIK (*Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen*).

Adapun poin-poin dalam nilai-nilai perusahaan bank Sumut Cabang Syariah Sibolga yang diterapkan dalam kata TERBAIK diantaranya:²⁰

a. *Terpercaya*

Yakni berperilaku andal, jujur, amanah, mempunyai sikap dan moral yang positif. Allah SWT berfirman tentang sikap jujur:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil”.

b. *Energik*

Sifat yang menggambarkan energik seperti: berpenampilan menarik dan rapi, antusias, dan disiplin. Bukan hanya itu, inovatif dan kreatif, serta berpikiran baik merupakan bagian dari *energik*. Allah Swt berfirman dalam QS. Al-Isra ayat 70 yang artinya: “Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”

Pada ayat tersebut Allah Swt menganjurkan supaya kita menjalani hidup dengan semangat, karena kita telah di berikan kelebihan dari makhluk-makhluk lainnya. Memang selalu ada hal yang bisa membuat kita *down* serta butuh dorongan semangat untuk kembali berdiri pada hal-hal yang bernilai positif. Kita bisa mendapatkannya dari teman dekat, keluarga, kerabat dan di lingkungan kerja kita sendiri.

c. *Ramah*

²⁰ Buku Agenda 2021 Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga

Dengan cara berperilaku baik dan sopan, selalu siap memberikan bantuan serta melayani pelanggan. Allah menjelaskan didalam Al-quran tentang sopan santun:²¹

لَا تَجْعَلُوا دُعَاءَ الرَّسُولِ بَيْنَكُمْ كَدُعَاءِ بَعْضِكُمْ بَعْضًا

Yang artinya “*Janganlah kamu jadikan panggilan Rasul di antara kamu seperti panggilan sebagian kamu kepada sebagian yang lain*”. (QS. An-Nur: 63)

Sejumlah ahli tafsir menafsirkan bahwa maksud dari ayat ini adalah Ketika kalian memanggil Nabi maka panggilah beliau dengan sopan santun dan penghormatan yang pantas untuk beliau, bukan seperti ketika sebagian kalian memanggil sebagian lainnya”.

d. *Bersahabat*

Sikap yang mencerminkan cara untuk memberikan atensi dan proteksi korelasi dengan pelanggan dan senantiasa hadir dengan jalan keluar terbaik. Allah SWT berfirman:

وَإِذَا حُيِّئْتُمْ بِهِ فَاَحْسِنُوا

Yang artinya: “*Apabila kamu dihormati dengan suatu penghormatan maka balaslah penghormatan itu dengan lebih baik.*” (QS An-Nisa: 86).

Ayat di atas menjelaskan tentang gambaran komplet tentang bagaimana seharusnya kita berhubungan secara baik di lingkungan sosial.

e. *Aman*

Penerapan nilai atau sifat merahasiakan privasi firma serta pelanggan sebagaimana ketetapan yang berlaku serta memberika jaminan servis

²¹ Q.S. An-Nur (24): 63

yang membuat pelanggan/nasabah puas dan tidak membuat kesalahan melakukan negosiasi.. Di dalam Hadits Rasulullah Saw berkata:

آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ وَإِذَا أُؤْتِمِنَ خَانَ

Yang artinya: “Tanda orang munafik ada tiga; Jika berbicara ia berbohong, jika berjanji ia ingkari, dan jika dipercaya ia khianat.” (HR. Bukhari).

f. *Integritas Tinggi*

Suatu sifat yang mencakup pada cara taa kepada Tuhan yang Maha Esa serta melaksanakan tugas kita sebagai hamba. Selain itu, jujur, menjunjung tinggi kode etik profesi, berakhlaqul karimah srta mempunyai visi untuk berkembang. Allah menjelaskan di dalam AL-quran pentingnya berakhlaq mulia:²²

وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ

Artinya: “Dan Katakanlah kepada hamha-hamba-Ku: “Hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang lebih baik (benar)”. (QS. Al-Isra’: 53)

g. *Komitmen*

Senantiasa menepati janji yang telah diucapkan, dan bertanggung jawab atas seluruh tugas, pekerjaan, dan tindakan. Sifat bertanggung jawab berarti insan selaku penanggung jawab kepercayaan terhadap semua putusannya.²³ Allah Swt berfirman di dalam Al-Quran tentang segala perbuatan pasti ada tanggung jawabnya:

²² Q.S. Al-Isra’ (17):53

²³ M. Ridwan, Dkk, *Islam dan Isu Keuangan Kontemporer*(Medan: FEBI UIN-SU, 2015), h.

Yang artinya: *Adapun orang laki-laki maupun perempuan yang mencuri, potonglah tangan keduanya (sebagai) balasan atas perbuatan yang mereka lakukan dan sebagai siksaan dari Allah. Dan Allah Maha perkasa, Maha bijaksana.* (QS. Al-Maidah: 38)

6. *Good Corporate Culture (Budaya Perusahaan)*

Corporate Culture mempunyai 4 poin konteks, yakni GCG, *Corporate Social Responsibilities*, serta etika bidang usaha. Dengan begitu, sebab firma yang terpuji dan unggul umumnya mempunyai 4 karakteristik kelebihan itu, pertama, manajemennya memadai sehingga perindustrian bisa memformulasikan untuk kerja yang maksimal serta keuntungan bisnis yang maksimal. Kedua, fase manajemen yang mumpuni dijaga oleh praktik GCG yang mencakup atas 5 inti sari, yaitu akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, keadilan serta independensi. *Good Corporate Governance* adalah syarat awal mutu tata kelola korproasi yang menjadi prasyarat kompetensi universal.

Perserikatan yang menjalankan GCG mendapatkan akseptansi yang lebih memadai. Korporasi yang meninggikan tanggung jawab sosial akan mendapatkan imaji kelembagaan yang baik. Teknik tersebut sebetulnya dijalankan oleh nilai firma yang menyebutkan bahwasanya tanggungjawab sosial bukanlah tugas akan tetapi "bagian dari kehidupan korporasi". Pada akhirnya, perseroan yang melakukan bisnis dengan berlandas pada etika ialah koorporasi yang memiliki penerimaan yang besar, baik dalam lingkungan politi, sosial ataupun bidang usaha.

Kultur lembaga adalah bagian dalam/tata kelola perseroan atau menjadi partisi dari pangkal GCG dengan lingkupannya yang menitikberatkan pada nilai fundamental dari tata pengaturan perseroan di mana selanjutnya ditetapkan di dalam mekanisme. *Corporate Governance* memperhatikan pada sikap dan model fisik dari sebuah perindustrian. Model tersebut bisa dimaksimalkan dengan pengembangan skill serta wawasan. Di sisi lain, kultur korporasi adalah individualitas dalam intansi

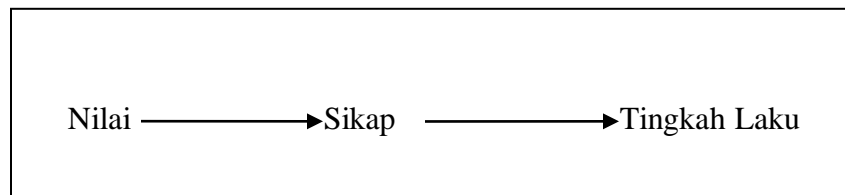
sehingga himpunan komunikasi dan perilaku individualitas dalam perseroan akan menimbulkan ciri firma di dalamnya.

Tanpanya, industri akan bagaikan ruang tanpa nyawa di dalamnya. Industri yang kuat, besar, serta hidup selama beratus tahun lamanya sambil eksis menjadi favorit dan megabintang ialah perseroan yang berkemampuan baik di mana mampu menggerakkan semua elemen badannya atas komando dari dalam dirinya. Pengarah atau penggerak itu ialah kultur/budaya instansi sehingga bisa dianggap bahwasanya budaya korporasi adalah pokok dari GCG²⁴

Rokeach mengidentifikasi nilai-nilai manusia terdiri dari dua dimensi yakni dimensi nilai terminal dan dimensi nilai instrumental. Nilai terminal terdiri nilai terminal sosial (berfokus pada orang lain) dan nilai personal (berfokus pada diri sendiri).²⁵ Dengan demikian, apabila suatu perusahaan sudah menjalankan *corporate culture* yang telah dibuat sesuai dengan sikap, nilai, norma, maupun etika bisnis, maka itulah yang dikatakan dengan *Good Corporate Culture*. Nilai akan lebih dipahami jika dikaitkan dengan sikap dan tingkah laku seperti dalam sebuah gambar:

Gambar 2. 1

Kaitan Nilai, Sikap, dan Tingkah Laku



²⁴Rindang Widuri, Asteria Paramita, *Analisis Hubungan Peranan Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan Good Corporate Governance pada PT Aneka Tambang Tbk*, dalam *Jurnal The Winners*, Vol. 8, No. 2, September 2007, h. 131, diakses pada tanggal 15 September 2007

²⁵ Ismail Nurdin, *Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi* (Malang: UB Press, 2012), h. 19

D. Pandemi Covid-19

Virus Corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan manusia. Penyakit ini bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian.²⁶ Dengan demikian, virus tersebut sangat memberikan pengaruh negative terhadap kesehatan manusia yang dapat mengakibatkan kepada situasi yang lebih serius.

Nyaris seluruh kehidupan masyarakat di ranah perekonomian mengalami penurunan yang sangat parah. Di tahap perpindahan menuju kebiasaan yang baru, ranah perekonomian harus bangkit dengan segera. Keadaan finansial dunia sudah berubah secara signifikan dengan menyebarkan *Covid-19* pada awal tahun 2020. Industri ini ditampikan dengan merendahnya keadaan finansial di pelbagai ranah sesudah WHO menyebutkan bahwasanya Corona ditetapkan sebagai pandemi.

Kultur perseroan firma yang sudah terbentuk sejak lama, dengan adanya sejumlah ketetapan pemerintah yang dikeluarkan ketika pandemi maka perindustrian wajib memulai bersahabat dan melaksanakan penyesuaian dengan keadaan sekarang. Budaya organisasi adalah kehendak kelompok dalam bertindak sebagaimana yang diharapkan serta aktualisasi hidup dalam meraih nilai yang kelompok anut. Memformulasikan kultur intansi yang efektif di masa seperti sekarang butuh adanya transformasi yang terjadi pada tata kelola kehidupan, mulai dari kehidupan berorganisasi hingga sosial.

Efek dari ketetapan dengan melakukan *social distancing* (jaga jarak), sudah merubah konsep berpikir kehidupan sehari-hari. Bahkan cara kerjapun sudah diubah

²⁶ Baharuddi dan Fatimah Andi Rumpa, *2019-nCoV Jangan Takut Virus Corona*, (Yogyakarta: Rapha Publishing, 2020), h.3

dengan konsep virtual atau daring dalam upaya mencegah penularan virus.*covid-19*.²⁷ Kemudian, hal yang sangat penting untuk mencegah virus corona ini yakni dengan meningkatkan daya tahan tubuh melalui asupan makanan yang sehat, menggunakan masker ketika di tempat yang ramai atau padat, rajin berolahraga, dan istirahat yang cukup.

E. Kajian Terdahulu

Adapun penelitian yang relevan atau berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Novan Zurrahman (2019)	Implementasi Budaya Organisasi di SMP IT Fitrah Insani Bandar Lampung	Studi ini menerapkan penelitian kualitatif, yang mengamati pandangan informan dengan langkah-langkah yang sifatnya fleksibel dan	Model penerapan kultur organisasi di SMP IT Fitrah Insani difokuskan kepada 4 unsur yakni kerja sama kepemimpinan, kedisiplinan, dan efektivita dan efisiensi. Sejumlah kendala yang sekolah

²⁷<https://ayosemarang.com/read/2020/06/15/58742/dampak-covid-19-terhadap-budaya-organisasi-perusahaan>

			komunikatif.	hadapi itu dalam penyelenggaraan kegiatan kultur/budaya sekolah ialah dari eksternal dan internal.
2.	Nia Aprilia Devi (2019)	Implementasi Budaya Organisasi Islami pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara, baik yang terstruktur maupun tidak, dokumentasi, materi-materi visual, serta usaha merancang protokol untuk merekam atau mencatat informasi.	PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Malang merupakan salah satu bank syariah di Indonesia, Bank Muamalat beroperasi atas dasar prinsip-prinsip Syariah Islam dan mengimplementasikan budaya organisasi Islami. Implementasinya melalui tiga pilar yaitu nilai, pemikiran, dan simbol.
3.	Mahfuzah	Staregi	Jenis penelitian	Strategi

	(2019)	<p>Impelementasi <i>Corporate Culture</i> di Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya dalam Perspektif Islam</p>	<p>yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif. Pada studi yang dilakukan ini memakai metode observasi, wawancara dan dokumentasi.</p>	<p>impelementasi <i>corporate culture</i> Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya yakni mempunyai 3 fase yakni pemantapan karyawan terhadap nilai <i>corporate culture</i>, sosialisasi <i>corporate culture</i>, dan pengendalian eksternal ataupun eksternal yang Bank Sumut pusat laksanakan dan umumnya mendatangkan tim untuk mengendalikan semua aktivitas bank termasuk kultur atau budaya perseroan pada bank itu.</p>
--	--------	---	--	--

4.	Yulisa Ilhami (2017)	Implementasi Nilai-nilai <i>Corporate Culture</i> pada Karyawan Bank BJB KCP Ciputat Tangerang Selatan	Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Peneliti an ini menggunakan pendekatan fenomenologis.	Nilai-nilai budaya pada Bank BJB Syariah KCP Ciputat yakni MASLAHAH, (Militan, Amanah, Solusi, Layanan, Harmoni dan Holistik). Di mana, secara menyeluruh sudah diaplikasikan kepada semua pekerja melalui sosialisasi yang sejak awal sudah dilaksanakan pemilihan calon karyawan dari juga pada pekerja yang tidak lagi bekerja di sana. Bukan hanya itu, juga dilakukan pengadaan buku saku yang menjadi pegangan dalam bertindak.
5.	Isnayanti Rofiqoh	Implementasi Nilai-nilai	Penelitian ini menggunakan	Ada 4 nilai kultur instansi atau

	(2021)	<i>Corporate Culture</i> pada Karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini juga bersifat deskriptif, yakni lebih banyak meneliti fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi.	<i>corporate culture</i> , BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang menjadi pegangan terhadap semua pekerja dalam menjalankan aktivitasnya masing-masing. Nilai-nilai itu ialah nilai mutu, agama, kaidah dan norma.
--	--------	--	---	---

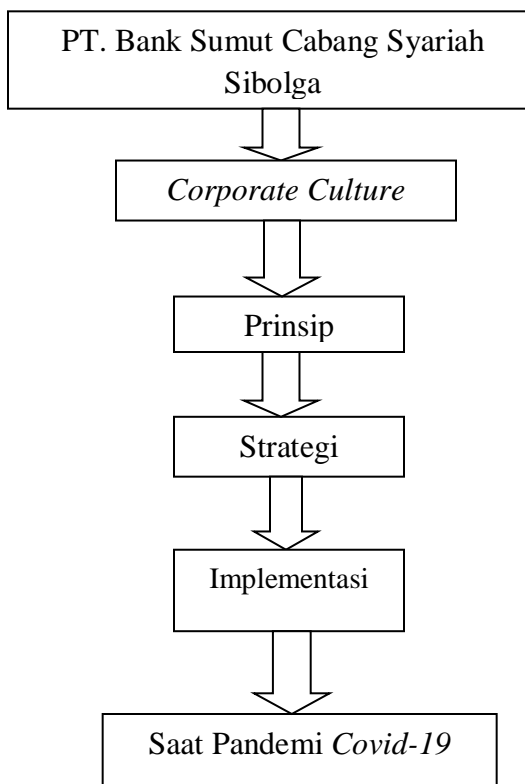
Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini tidak hanya membahas tentang *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga, melainkan membahas tentang strategi implementasi *Corporate Culture* yang ada pada bank tersebut di masa Pandemi *Covid-19*. Serta penelitian ini membahas tentang budaya perusahaan tersebut berdasarkan perspektif Islam. Sedangkan persamaannya yaitu masing-masing membahas yang berkaitan dengan budaya perusahaan atau *corporate culture*, yakni nilai-nilai perusahaan, implementasinya, dan lain-lain.

F. Kerangka Pemikiran

Latar belakang, tujuan, rumusan masalah, sampai teori yang digunakan dalam penelitian ini, menjelaskan tentang bagaimana strategi implementasi budaya perusahaan atau *Corporate Culture* dalam perspektif Islam dan di masa pandemi *Covid-19*. Oleh karena itu, kerangka berpikir dapat digambarkan seperti dibawah ini:

Gambar 2. 2

Kerangka Pemikiran



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan metode kualitatif deskriptif pada studi ini. Pendekatan yang diterapkan ialah suatu model riset yang mempunyai tujuan mengerti kejadian melalui deskripsi umum serta memperdalam pemahaman lebih jauh.¹Pada penelitian ini ingin mendalami fenomena *culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga selama pandemi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi ini dilakukan di Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga, Jalan Sisingamangaraja No. 8, Pancuran Gerobak, Sibolga Kota, Kota Sibolga. Dan waktu penelitian dilakukan dari bulan Februari 2021 sampai Agustus 2021.

Tabel 3. 1 Tahapan Penelitian

No.	Kegiatan							
		Februari 2021	Maret 2021	April 2021	Mei 2021	Juni 2021	Juli 2021	Agustus 2021
1.	Pengajuan Judul Proposal							
2.	Pengerjaan Proposal Skripsi							

¹Azhari Akmal Tarigan, etc, *Buku Panduan Penulisan Skripsi FEBI UINSU*, (Medan: FEBI Press. 2015), h. 32.

3.	Observasi							
4.	Bimbingan Proposal Skripsi							
5.	Revisi Proposal Skripsi							
6.	Seminar Proposal							
7.	Revisi Proposal Pasca Seminar Proposal							
8.	Bimbingan Skripsi							
9.	Sidang Munaqasah							

C. Subjek dan Objek

1. Subjek

Subjek penelitian adalah orang yang akan menjadi narasumber atau informan yang dapat memberikan informasi tentang masalah yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian, subjek penelitian ini adalah pegawai bank yang bekerja pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.

2. Objek

Objek studi adalah permasalahan di mana ia dibahas atau dikaji yang melibatkan individu maupun kelompok guna memperoleh informasi yang terstruktur. Adapun objek pada riset yang dikaji ialah *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan oleh peneliti yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informasi melalui wawancara, dan observasi. Pada riset ini, data primer langsung didapatkan dari pegawai Bank Sumut Syariah Sibolga.
- b. Data sekunder merupakan informasi di mana ia dikumpulkan dari pihak informan secara tidak langsung atau informasi yang peneliti dapatkan dari sumber yang telah ada, yaitu melalui buku agenda perusahaan, berkas-berkas yang mempunyai korelasi dengan studi, serta dari website resmi Bank Sumut.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Subjek Penelitian
Subjek penelitian ini adalah Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga. Dalam hal ini penulis mewawancarai beberapa pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian yakni tentang *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah implementasi *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga pada masa pandemi *Covid-19* yang dilihat dari nilai-nilai perusahaannya yaitu TERBAIK.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Metode Observasi

Observasi merupakan Metode pengumpulan data primer mengenai perilaku manusia serta berbagai fenomena kegiatan bisnis tanpa mengajukan pertanyaan atau interaksi dengan individu-individu yang diteliti.¹ Dengan demikian, secara langsung peneliti mengobservasi dengan mengamati kegiatan di mana berhubungan dengan *corporate culture* atau nilai-nilai perusahaan yang ada pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.

2. Teknik Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Dalam studi yang dilakukan, interviu merupakan cara terorganisir. Wawancara jenis ini ini adalah hal di mana peneliti akan membacakan pertanyaan kepada responden dan mencatat jawabannya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap Bapak Dhani Erwin sebagai pemimpin cabang Bank Sumut Syariah Sibolga, Bapak Muhammad Akbar Pohan yakni Seksi Operasional, Muhammad Ridha sebagai Seksi Pelayanan Pelanggan, Bapak Zul Bahri Lumban Tobing selaku Seksi Pemasaran, Bapak Hendrik Rambe yakni Analisis Pembiayaan, dan Bapak Ahmad Adly Telaumbanua.

¹Asep Hermawan dan Husna Leila Yusran, *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2017), h.. 123

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dengan menganalisa atau meninjau berkas-berkas yang sudah dibuat oleh orang lain perihal subjek atau subjek itu sendiri . Dokumentasi yang digunakan dalam riset ini berupa buku-buku, jurnal, skripsi terdahulu, artikel, dan karya ilmiah lainnya.

F. Teknik Analisis Data

Analisa data yang diterapkan dalam riset ini ialah analisis jenis kualitatif deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Penonjolan proses penelitian dan pemanfaatan landasan teori dilakukan agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.²

Untuk eksplanasi detail, langkah yang dilaksanakan pada analisa daya yakni:

1. Reduksi Data (*data reduction*). Dalam hal ini, peneliti akan melakukan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema dan polanya. Dengan hal tersebut, peneliti merangkum dan memilih hal-hal yang pokok atau penting dari permasalahan yang diangkat yaitu yang dirumuskan dengan 3 perumusan masalah. Kemudian, mencari landasan teorinya yang berhubungan dengan masalah penelitian, membaca buku yang berkaitan dengan penelitian, dan mengambil poin-poin penting dari hasil wawancara yang dilakukan. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari apabila diperlukan.

² Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019), h. 6

2. Penyajian Data (*display data*). Pada tahap ini peneliti melakukan penyajian data sebagai sekumpulan informasi tersusun yang member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data. Dengan melihat kembali atau memeriksa kembali hasil wawancara yang telah didapatkan dari narasumber. Kemudian disusun data yang diperoleh sesuai dengan tujuan masalah pada penelitian.
3. Pengumpulan Keputusan dan Verifikasi (*conclusions and verifying*). Tahap ini peneliti akan melakukan penarikan kesimpulan dan melakukan pemeriksaan kebenaran data yang merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Kemudian kesimpulannya disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian yang berpedoman pada kajian penelitian. Yakni menjelaskan hal-hal yang utama atau hasil penelitian sehingga dijadikan kesimpulan dari penelitian tersebut.

G. Validasi Data

Dalam penelitian ini validasi data dilakukan dengan uji *Credibility* (*kepercayaan*). Di mana, peneliti melakukan uji *credibility* dengan *triangulasi*. Triangulasi dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian, triangulasi dalam penelitian ini menggunakan Triangulasi Sumber. Untuk menguji validasi atau kredibilitas datanya, maka peneliti akan melakukan pengecekan data yang telah diperoleh dari beberapa sumber.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Dikeluarkannya aturan Pemerintah No. 1 Tahun 1955 adalah tonggak mula terbentuknya Bank Pembangunan Daerah di semua wilayah di Indonesia serta dinyatakan bahwasanya masing-masing kawasan di provinsi bisa dibentuk Bank Pembangunan Daerah. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) berdiri pada 4 November 1961 dengan akte notaris atas nama H. Rusli Nomor 22 yang berbentuk perseroan terbatas (PT) serta sudah dilengkapi dengan sejumlah badan, misalnya Dewan Pengurus yang langsung dikepalai oleh Gubernur Sumatera Utara dan tim direksi ialah semua wakil pemegang swasta dan saham.

Sebagaimana UU No. 13 Tahun 1962 perihal Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, pada 23 September 1965, BPDSU mengganti status dari bentuk PT menjadi BPDSU dengan definisi aktivasinya ialah 100% menjadi milik pemerintah daerah Sumatera Utara serta semua aset swasta dikembalikan sebagaimana seharusnya.

Peraturan Daerah No. 5 Tahun 1965 menyatakan besaran modal basis yang dipunyai sebanyak 100.000.000 dan aset menjadi milik pemerintah daerah tingkat 1 Sumatera Utara sementara tingkat II ialah pemerintah daerah. Dalam pertumbuhannya kemudian, sebagaimana yang diperlukan, terdapat kejadian beberapa kali transformasi Peraturan Pemerintah Daerah dalam upaya pengembangan aktiva disetor.

Kemudian, pada 4 November 2004, PT. Bank Sumut membuka cabang usaha Syariah yakni di Padangsidimpuan serta Medan yang selanjutnya dibuka cabang Syariah Sibolga dan Tebing Tinggi, kantor cabang pembantu Syariah Stabat serta 76 bagian pelayanan Syariah di seluruh *branch office* serta pembantu konvensional PT

Bank Sumut. Ide dan ketentuan membentuk unit usaha syariah berlandaskan pada besarnya keinginan warga Sumatera Utara dalam rangka memperoleh servis dengan konsep Islam dan sudah meningkat lumayan lama di daerah tersebut, khususnya ketika terbitnya UU No. 20 Tahun 1998 di mana menyediakan kesempatan untuk bank konvensional yang membentuk unit usaha berbasis syariah sebab dampak divisi usaha syariah bank konvensional juga turut andil membuka divisi atau unit syariah.

Pada awal perjalanannya, presensi bank syariah belum optimal dalam penataannya pada ranah perbankan, akan tetapi Bank Sumut berperan dalam risiko pengembangannya. Didirikannya unit usaha syariah juga didasari oleh istiadat orang-orang sekitar yang notabene religius, terutama pemeluk agama Islam yang semakin sadar perihal urgensi ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari, termasuk masalah perekonomian. Keteguhan hati tersebutlah hingga lahirlah argumen dari MUI sehingga mendorong didirikannya bank syariah.

Survei yang dilaksanakan di 8 kota di Sumatera Utara memperlihatkan keinginan masyarakat terhadap servis bank yang cukup tinggi, yaitu sebesar 70% untuk jenjang ketertarikan dan lebih dari 50% dalam upaya memperoleh servis perbankan berbasis Islami. Akhirnya, pada 4 November 2004, Bank Sumut membuka unit usaha Syariah dengan 2 kantor cabang Syariah (KCSy) Padang Sidempuan serta Medan. Selanjutnya, pada 26 Desember 2005 dibuka KCSy TebingTinggi lalu dilanjutkan dengan KCSy pada 26 Desember 2006 dan 1 Oktober 2010 KCSy Sibolga. Kemudian, pada tahun 2007, Bank Sumut sudah membuka pelayanan syariah di 66 bagian kantor cabang konvensional.

PT Bank Sumut menetapkan target untuk meningkatkan unit bisnis syariah di bawah ini:

1. Beroperasi dengan sehat serta sebagai sumber ideal pendapatan PT Bank Sumut

2. Menjadi pemeran inti Bank Syariah di Sumatera Utara dengan pangsa pasar yang paling besar.

Adapun langkah yang Bank Sumut terapkan dalam mengembangkan unit perusahaan ialah:

- a. Pengembangan produk

Produk yang dikembangkan cenderung kepada pembiayaan, produk jasa serta penghimpunan. Pengembangan tiap produk akan diselaraskan dengan kebutuhan serta perkembangan pasar.

- b. Melaksanakan promosi dan sosialisasi

Oleh karena pelayanan perbankan syariah adalah barang yang tergolong baru, usaha edukasi dan pennginformasian pelanggan dan khalaka harus selalu dimaksimalkan. Dalam upaya mewujudkannya, PT Bank Sumut sudah menjalin hubungan dengan organisasi-organisasi keagamaan, perguruan tinggi, sosialisasi produk syariag serta dengan memanfaatkan media komersial, misalnya radio, televisi, media cetak dan melalui pamflte, brosur, baliho, iklan jalanan, banner serta mengikuti ekshibisi.

- c. Pengembangan fasilitas teknologi sistem informasi

Adanya sistem informasi dan operasi di masa modernisasi ini adalah hal yang amat krusial serta perlu diaplikasikan. Oleh karena itu, PT. Bank Sumut menjalin kerjasama dengan pihak *college* Inti Pratama selaku vendor pengembangan teknologi informasi yang bisa mengabadikan semua tahapan pelayanan jasa dan produk syariah dengan tingkat *security* dan keakuratan yang memadai.

d. Menetapkan sasaran pasar

Pasar yang menjadi objek ialah individu-individu yang usahanya masih mikro yang sudah mempunyai kesadaran memakain jasa perbankan serta telah memiliki kehendak untuk mengimplementasikan ajaran Islam dengan maksimal. Pendanaan juga akan digalang dari lembaga-lembaga serta yayasan Islam yang mempunyai aktivitas kemasyarakatann dengan perputaran dana yang signifikan. Selaku bank atas nama pemerintah daerah, sasaran pengumpulan finansial juga berasal dari para pekerja PEMDA yang penghasilnya terbilang mapan dan memiliki pengaruh yang besar di kalangan khalayak.

B. Hasil Penelitian

Seperti telah diketahui bahwa pada bab 1 terdapat tiga tujuan dari studi ini. Adapun untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, maka peneliti mendiskripsikan menjadi beberapa uraian sebagai berikut:

1. Prinsip *Corporate Culture* Pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga

Prinsip *corporate culture* yang terdapat di Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah menjadi turun menurun dari generasi ke generasi berikutnya. Dimana, prinsip dari budaya perusahaannya bertumpu kepada nilai-nilai perusahaannya yaitu TERBAIK. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa mereka dalam perusahaan tersebut sudah menerapkan *corporate culture*nya yang berpedoman pada nilai-nilai perusahaan, visi, misi, dan motto perusahaan. Kemudian hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan yang bekerja di Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga salah satunya yaitu Bapak Muhammad Ridha sebagai Seksi Pelayanan Nasabah menjelaskan bahwasanya:

“prinsip atau bisa juga disebut sebagai pedoman *corporate culture* pada bank ini adalah adanya nilai-nilai perusahaan yang menjadi pegangan bagi semua pekerja di sini yang dianut selama ini mempunyai singkatan kata TERBAIK. Di mana, kata TERBAIK ini memiliki kepanjangan yakni: Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Intergitas, Tinggi, serta Komitmen. Dengan adanya norma perusahaan tersebut itulah yang menjadi pedoman bagi setiap pekerja pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga”.

Maka dari itu, dengan adanya nilai-nilai perusahaannya yaitu TERBAIK yang membuat perusahaan tersebut bisa menjalankan perusahaannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah dibuat. Kemudian, beliau juga mengatakan:

“selain dari nilai-nilai perusahaannya yang di singkat dengan kata TERBAIK bank ini juga memiliki visi, misi, dan motto atau statemen budaya perusahaan. Yang mana, visinya ialah menjadi bank ideal dalam memfasilitasi serta memabtnu perkembangan perekonomian serta ekspansi daerah untuk mengembangkan kualitas hidup orang-orang. Adapun misinya ialah megelola anggaran pemerintah serta masyarakatdengan professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance. Dan motto atau statemen budaya perusahaan Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga ialah menjadi pelayan yang paling bagus”.

Kemudian, selain bersumber dari nara sumber di atas hasil wawancara dengan lima karyawan lagi mengatakan bahwa *corporate culture* pada bank tersebut dapat dilihat dari nilai-nilai perusahaannya yaitu TERBAIK, visi, misi, dan motto dari perusahaan Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga. Oleh karena itu, nilai-nilai perusahaan, visi, misi, dan motto sebuah perusahaan sudah menjadi khas masing-masing setiap organisasi dalam menjalankan perusahaannya. Pada buku agenda Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga juga terdapat nilai-nilai perusahaan, visi, misi,dan motto perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa prinsip dari *corporate culture* yang ada pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga ini dianut dari nilai-nilai perusahaannya yaitu TERBAIK, visi, misi, dan motto atau statemen budaya perusahaan.

2. *Corporate Culture* Pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga dalam Perspektif Islam

Sebagaimana penjelasan maupun definisi yang telah dipaparkan oleh peneliti dalam kajian teoritis, *corporate culture* dalam perspektif Islam merupakan nilai-nilai atau budaya perusahaan yang berlandaskan Al-Quran dan Hadits. Itu bisa ditinjau dari segi kegiatan usahanya dan budaya perusahaan di mana ada di bank tersebut. *Corporate culture* atau budaya perusahaan Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga apabila dilihat dari nilai-nilai perusahaannya yaitu TERBAIK. Kata tersebut merupakan suatu singkatan yang menggambarkan sifat-sifat terpuji yang memang harus dimiliki oleh setiap orang dan sifat tersebut sesuai dengan perspektif Islam.

Dilihat dari kata Terpercaya, sifat ini menggambarkan bahwa setiap dari mereka harus memiliki sifat yang amanah, jujur, dan memiliki etika yang baik. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Hendrik Rambe selaku Analis Pembiayaan dalam hasil wawancaranya dengan peneliti, beliau mengatakan:

“Kultur perindustrian di mana terdapat di Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga, dari nilai-nilai perusahaannya yaitu TERBAIK. Dari kata Terpercaya dapat diketahui bahwa budaya tersebut menggambarkan sifat yang amanah, jujur, dan sebagainya”.

Kemudian kata Energik, suatu sifat yang menunjukkan sifat yang bersemangat tinggi atau tidak mudah putus asa, selalu husnuzzon, memudahkan atau membantu orang lain, dan selalu memberikan penampilan yang rapi dan sopan. Sifat-sifat tersebut merupakan bagian dari perspektif Islam. Begitu juga dengan kata Ramah, di mana pada kata ramah merupakan suatu sifat yang bertingkah laku sopan, menghargai orang lain, siap membantu orang lain, dan sebagainya. Sifat yang demikian adalah sifat yang berdasarkan ajaran Islam.

Setelah itu, kata Bersahabat merupakan sifat yang menjaga hubungan baik dengan setiap orang, silaturahmi, menjalin persaudaraan, dan lain sebagainya. Dengan adanya sifat tersebut nilai-nilai perusahaan Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga berdasarkan perspektif Islam. Selanjutnya kata Aman, suatu kata yang terkait dengan sifat tidak pembohong, dapat dipercaya, dan lain sebagainya. Sedangkan dengan kata Integritas Tinggi, memiliki sifat bertaqwa kepada Allah Swt, berakhlak

mulia, menepati janji. Dan yang terakhir, kata Komitmen adalah suatu sifat yang terkait tidak ingkar atau menepati janjinya apabila dia berkata, bertanggung jawab, dan lain sebagainya.

Selain nilai-nilai perusahaan dari kata TERBAIK, visi, misi, dan motto dari perusahaan itu sendiri menerapkan bagaimana mereka harus memberikan suatu pelayanan yang terbaik terhadap nasabahnya. Dalam istilahnya, pihak bank tidak mau membuat nasabahnya merasa kecewa terhadap pelayanan yang mereka berikan. Dari hal tersebut, menunjukkan bahwa *corporate culture* pada bank tersebut menerapkan cara sesuai dengan perspektif Islam.

Dalam kasus ini, sebagaimana pengamatan yang peneliti lakukan terdapat bahwa semua pekerja mulai dari bawah sampai atasan menerapkan nilai-nilai perusahaannya. Di mana, terlihat dari mereka yang memiliki sifat yang persaudaraan yang kuat baik antara bawahannya dengan atasannya. Dan mereka juga memiliki rasa sabar yang kuat dalam menghadapi nasabah yang mengalami beberapa kendala dalam pembayaran pembiayaan. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa mereka menjalankan *corporate culture*nya dengan cara yang islami.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga menerapkan *corporate culture* yang berdasarkan perspektif Islam. Dapat dilihat dari nilai-nilai perusahaannya yaitu TERBAIK, visi, misi, dan motto Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.

3. Strategi Implementasi *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga pada Masa *Covid-19*

Telah kita ketahui bahwa saat ini dunia belum terbebas dari sebuah penyakit yang dinamai dengan sebutan *Covid-19*. Dimana, tanpa kita sadari diawal mulai datangnya penyakit tersebut belum memberikan dampak yang begitu besar terhadap aktivitas manusia. Akan tetapi, Allah berkehendak lain memberikan ujian yang luar biasa yang harus dihadapi seluruh umat sejagat raya. Yang mana, pada saat ini khususnya *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga merasakan

adanya perubahan yang kurang baik atau kendala dalam pengimplementasian pada beberapa nilai-nilai perusahaan bank tersebut.

Nah, berbicara mengenai implementasi *corporate culture* di masa pandemi *covid-19*. Nilai-nilai perusahaan yang ada pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga ini yang disingkat dengan kata TERBAIK mengalami kendala atau masalah pada beberapa nilai-nilai tersebut. Sebagaimana yang telah dipaparkan pada Bab I nilai-nilai perusahaannya yang mengalami masalah tersebut adalah *energik, bersahabat, integritas tinggi, dan aman*. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Akbar Pohan selaku Seksi Operasional, beliau mengatakan:

“saat ini nilai-nilai perusahaan tidak berjalan seperti biasanya. Pada perusahaan ini terdapat beberapa nilai-nilai firma yakni Terpercaya, Engergik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen. Dari nilai-nilai tersebut ada empat nilai yang kurang berjalan efektif di masa pandemi *covid-19* di antaranya: Energik, Bersahabat, Integritas tinggi, dan Aman”.

Selain itu, masa pandemi *covid-19* ini jam bekerja kantor pun dibatasi dengan tujuan untuk pencegahan penyebaran wabah *covid-19*. Hal tersebut sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Anto Pandapotan Lubis selaku Pelaksana Penyelamatan Pembiayaan beliau mengatakan:

“budaya perusahaan harus tetap dijalankan, akan tetapi jam operasional pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga saat ini dibatasi, yang biasanya pulang jam 17.00 sore sekarang pulang jam 16.00 sore dan hal tersebut terjadi sesuai anjuran yang berlaku dari pihak pusat”.

Kemudian, berbicara mengenai strategi implementasi *corporate culture* bank Sumut Cabang Syariah Sibolga. Strategi bisa saja berubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami. Begitu juga halnya di Bank Sumut Syariah Sibolga di mana membuat beberapa strategi supaya *corporate culture*nya tetap berjalan walaupun tidak semaksimal biasanya. Ada pun beberapa strategi yang dilakukan oleh pihak bank di masa pandemi *covid-19* adalah selalu melakukan evaluasi setiap bulannya, memberikan suplemen kepada seluruh pekerja pada bank tersebut, mewajibkan memakai masker baik di luar ruangan ataupun di dalam kantor selalu melakukan

penyemprotan setiap ruangan seminggu sekali, dan pihak perusahaan meningkatkan promosi penggunaa *mobile banking*.

Dalam hal tersebut, ada pun hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Akbar Pohan selaku Seksi Operasional beliau menjelaskan:

“ada beberapa strategi yang firma laksanakan ini selama masa Corona supaya realisasi *corporate culture* bisa berjalan sebaik mungkin. Strategi yang dilakukan itu adalah melakukan evaluasi setiap bulannya, mewajibkan seluruh karyawan untuk memakai masker, memberikan suplemen maupun vitamin untuk meningkatkan imun setiap karyawan atau seluruh pekerja perusahaan, sebelum memasuki kantor seluruh pekerja melakukan pengecekan suhu tubuh, menggencarkan promosi *mobile banking* karena saat ini serba online, dan penyemprotan setiap ruangan sebulan sekali”.

Dalam implementasi suatu *corporate culture* strategi yang sangat penting untuk di terapkan juga adalah seorang pimpinan sangat berperan penting dalam menjalankan *corporate culture*, karena apabila atasan menjalankan *corporate culture*nya dengan baik maka bawahannya juga akan menjalankannya dengan baik pula. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Adly Telaumbanua, beliau memaparkan:

“strategi yang dilakukan supaya implementasi *corporate culture* dapat berjalan dengan baik adalah apabila atasan menjalankan *corporate culture* dengan baik, maka bawahan akan mengikut”.

Pada pengamatan di manayang sudah dilakukan, terdapat indikasi bahwasanya setiap karyawan memakai masker, di sela-sela pekerjaan setiap pekerja dibagikan minuman yang meningkatkan imun tubuh, disiapkan jamu, penyemprotan ruangan sebulan sekali pad sore hari setelah para karyawan pulang, adanya briefing setiap pagi, dan lain sebagainya.

Dapat disimpulkan bahwa Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga mempunyai beberapa strategi untuk meminimalisir masalah atau kendala *corporate culture*nya dalam menghadapi pandemi *covid-19*. Karena dengan adanya strategi maka sesuatu yang direncanakan bisa di capai.

C. Pembahasan

1. Prinsip *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga

Kata prinsip dapat diartikan sebagai sebuah pedoman atau pegangan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu. Begitu juga halnya dengan *corporate culture* atau budaya perusahaan pasti memiliki prinsipnya masing-masing. Dengan adanya suatu prinsip atau pedoman dalam perusahaan, maka tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Seperti halnya kita sebagai manusia juga harus memiliki prinsip sendiri, di mana prinsip tersebutlah yang menjadikan kita dapat menggapai sesuatu yang kita inginkan atau impikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dikemukakan di atas maka, prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga adalah TERBAIK. Kata TERBAIK ini adalah kepanjangan dari *Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen*. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan mengatkan bahwa *corporate culture* yang ada pada bank tersebut berpedoman pada nilai-nilai perusahaannya yaitu TERBAIK. Kemudian ditambah dengan visi, misi, dan motto perusahaan yang dijadikan juga sebagai prinsip bank itu.

2. *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga dalam Perspektif Islam

Corporate culture dalam perspektif Islam merupakan budaya perusahaan yang nilai-nilai perusahaannya, visi, misi, maupun mottonya berdasarkan Al-quran dan Hadits. Di mana, budaya perusahaannya tidak ada yang melenceng dari ajaran syariat Islam. Dalam hal ini, *corporate culture* yang berlandaskan paradigma Islam memiliki norma-norma perusahaannya dimana mendekatkan diri kepada Allah, bukan hanya sekedar ingin mendapatkan keinginan dunianya saja.

Berhubungan dengan interviu yang dilaksanakan, bahwa, *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga ini sudah menerapkan *corporate culture*nya yang dilihat dari nilai-nilai perusahaannya tidak ada yang melenceng dari

perspektif Islam. Sebagaimana nilai-nilai perusahaannya yang disingkat dengan kata TERBAIK dapat disamakan dengan sifat-sifat berikut:

- a. Terpercaya, sifat ini menggambarkan dengan sifat amanah, jujur, atau sering disebut sifat siddiq.
- b. Energik, suatu sifat yang sama seperti orang yang husnuzzon (berprasangka baik), bersih atau rapi, dan biasa disebut juga sifat yang fathanah (kreatif dan inovatif).
- c. Ramah, dalam sifat ini berarti sopan santun, dan memiliki rasa ta'awun (tolong menolong).
- d. Bersahabat, yakni sama dengan sifat ukhuwah (persaudaraan) yang kuat atau sering juga disebut dengan silaturahmi. Kemudian bisa juga disebut dengan sifat tablig (menumbuhkan hubungan yang kuat sesama manusia).
- e. Aman, berarti sifat yang amanah atau bisa disebut juga dengan tidak bersifat hianat.
- f. Integritas tinggi, salah satu sifat bisa disebut berakhlaq mulia, jujur, atau sering juga disebut dengan sifat siddiq.
- g. Komitmen, yaitu sifat yang sama dengan istiqamah (konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik walaupun banyak tantangan).

Begitu juga dengan visi, misi, dan motto dari Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga bahwasanya visi dan misinya sama-sama bertujuan untuk membantu dan mendorong perekonomian agar dapat meningkatkan taraf hidup rakyat. Hal yang demikian sangatlah bagus untuk diterapkan, karena Allah Swt juga menganjurkan agar kehidupan itu saling menguntungkan satu sama lain, bukan menerapkan sifat yang egoisme. Selanjutnya pada motto Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik. Ketika kita memberikan pelayanan terbaik pada orang lain, itu adalah sebuah ladang pahala. Seperti halnya dalam Islam

kita diwajibkan memuliakan tamu, karena tamu adalah Raja. Sebagaimana dalam Al-quran suroh an-Nisa' 86 di bawah ini:¹

وَإِذَا حُيِّئْتُمْ بِهِ فَاَحْسِنُوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا

Yang artinya: Apabila kamu dihormati dengan suatu penghormatan, maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik, atau balaslah (dengan yang serupa).

Sebagaimana ayat tersebut, Allah SWT memberikan eksplanasi bahwasanya apabila kita menghargai orang lain maka orang lain juga akan menghargai kita. Begitu juga halnya dengan pelayanan nasabah, dengan menerapkan pelayanan dengan yang terbaik terhadap nasabah pun akan bahagia dan suka terhadap layanan yang diberikan.

Oleh karena itu, *corporate culture* pada Cabang Syariah Sibolga memiliki nilai-nilai perusahaan yang disingkat dengan kata TERBAIK, visi, misi, dan mottonya berdasarkan perspektif Islam. *Corporate culture* yang berdasarkan perspektif Islam akan menciptakan segala sesuatu yang dicapai akan diridhai oleh Allah Swt.

3. Strategi Implementasi *Corporate Culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah di Masa *Covid-19*

Berbicara mengenai strategi, dapat diartikan sebagai suatu cara atau proses untuk menghadapi segala sesuatu. Dengan kata lain, strategi itu disebut juga sebagai alat atau pun tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Akan tetapi, pada saat ini dunia digencarkan oleh virus yang disebut dengan pandemi *Covid-19*. Pandemi ini sangat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan manusia.

¹ Q.S An-Nisa (4): 86

Begitu juga halnya dengan *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga, pandemi *covid-19* ini menimbulkan suatu kendala atau masalah pada beberapa nilai-nilai perusahaannya yaitu yang memiliki singkatan TERBAIK yang mengakibatkan implementasinya kurang efektif. Yang mana, beberapa nilai-nilai perusahaannya yang kurang berjalan efektif adalah *Energik, Bersahabat, Integritas tinggi, dan Aman*. Walaupun ada empat nilai-nilai perusahaan yang implementasinya kurang efektif, hal yang demikian sangatlah berisiko terhadap kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, sangat dibutuhkan suatu strategi untuk menanggulangi hal tersebut. Karena strategi itu gunanya adalah untuk bisa mempertahankan atau meminimalisir suatu risiko apabila dihadap suatu masalah. Seperti hasil wawancara yang sudah dijabarkan sebelumnya, Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga memiliki strategi supaya implementasi nilai-nilai perusahaannya di masa pandemi covid-19 ini bisa kembali lagi seperti biasanya. Strategi bank tersebut diantaranya:

- a. Pada sela-sela waktu kerja, para karyawan bank tersebut diberikan jamu guna untuk menjaga imunitas atau daya tahan tubuh.
- b. Setiap Karyawan juga diberikan vitamin E atau *Natur-e* guna untuk membantu proses metabolisme tubuh atau memelihara daya tahan tubuh.
- c. Bank juga memberikan beberapa suplemen untuk seluruh karyawannya gunanya untuk meningkatkan stamina tubuh.
- d. Setiap karyawan atau pekerja bank akan diukur suhu tubuhnya sebelum memasuki ruangan.
- e. Seluruh pekerja diwajibkan memakai masker, dan tempat duduk diberikan jarak.
- f. Pihak bank juga semakin mengencarkan promosi *Mobile Banking* dikarenakan saat ini yang serba *online*.
- g. Setiap seminggu sekali dilakukan penyemprotan diseluruh ruangan.

Strategi di atas sangatlah dibutuhkan di masa pandemi saat ini. Setiap perusahaan pasti memiliki strateginya masing-masing untuk menjaga implementasi

dari nilai-nilai perusahaannya yang merupakan *corporate culture* suatu perusahaan dan harus tetap bisa berjalan dengan baik meskipun ada kendala atau masalah yang akan dihadapi kapan saja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagaimana hasil studi serta analisis perihal Strategi Implementasi *Corporate Culture* Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga Pada Masa Pandemi *Covid-19* Dalam Perspektif Islam, maka diperoleh konklusi di bawah ini:

1. *Corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga menggunakan prinsip dari nilai-nilai perusahaannya yang disingkat dengan TERBAIK, visi, misi, dan motto perusahaan. Jadi, nilai-nilai perusahaan, visi, dan misi perusahaan yang menjadi pedoman atau pegangan orang-orang yang bekerja pada bank tersebut.
2. *Corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga baik dari segi nilai-nilai perusahaannya yaitu TERBAIK, visi, misi, dan motto perusahaan semua berdasarkan perspektif Islam. Dengan demikian, nilai-nilai perusahaannya, visi, misi, dan mottonya mengandung nilai-nilai spiritual ke Islaman.
3. Ada pun nilai-nilai perusahaan yang di singkat dengan kata TERBAIK yang mengalami kendala atau masalah di masa pandemi *covid-19* yaitu *energik, bersahabat, Integritas tinggi, dan aman*. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi untuk meminimalisir masalah pada nilai-nilai perusahaan tersebut. Dengan demikian, ada beberapa strategi implementasi *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga di masa pandemi *covid-19* di antaranya:
 - a. Pada sela-sela waktu kerja, para karyawan bank tersebut diberikan jamu guna untuk menjaga imunitas atau daya tahan tubuh.

- b. Setiap Karyawan juga mendapatkan vitamin E atau *Natur-e* dari bank tersebut guna untuk membantu proses metabolisme tubuh atau memelihara daya tahan tubuh.
- c. Bank juga memberikan beberapa suplemen untuk seluruh karyawannya gunanya untuk meningkatkan stamina tubuh.
- d. Setiap karyawan atau pekerja bank akan diukur suhu tubuhnya sebelum memasuki ruangan.
- e. Seluruh pekerja diwajibkan memakai masker, dan tempat duduk diberikan jarak.
- f. Pihak bank juga semakin menggencarkan promosi *Mobile Banking* dikarenakan saat ini yang serba *online*.
- g. Setiap seminggu sekali dilakukan penyemprotan diseluruh ruangan.

B. Saran

Saran yang bisa menjadi masukan dari penulis perihal studi yang dikaji ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga
 - a. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga harus bisa lebih memperkuat pengimplementasian dari nilai-nilai perusahaannya, visi, misi, dan mottonya dalam kondisi apapun.
 - b. Memperbanyak kegiatan-kegiatan Islami yang bisa mendorong atau meningkatkan ketaqwaan para pekerja Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.
 - c. Tetaplah menjadi perusahaan yang memberikan pelayanan yang TERBAIK terhadap nasabah.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk tempat penelitian selanjutnya cobalah pada lokasi yang berbeda, karena walaupun nama perusahaannya sama akan tetapi kalau lokasinya

beda pasti implementasi corporate culturenya berbeda. Seperti kata pepatah “lain lubuk, lain ikannya”.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Tuti, Dkk, *Lembaga Keuangan Syariah dan Dinamika Sosial*, Medan: FEBI UIN-SU Press, 2015.
- Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Baharuddi & Rumpa, Fatimah, Andi. *2019-nCoV Jangan Takut Virus Corona*, Yogyakarta: Rapha Publishing, 2020
- Buku Agenda. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga, 2021
- Christomy & Yuwono, Untung. *Semiotika Budaya*, Depok: Pusat Penelitian Kemasyarakatan dan Budaya Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat Universitas Indonesia, 2004
- D. Hadad, Muliaman. *OJK Way Implementasi Manajemen Perubahan di OJK*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2017
- Hakim, Lukman. “*Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*” , Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016
- Harsono, Hanifah. *Implementasi Kebijakan dan Politik*, Bandung: PT. Mutiara Sumber Widya, 2002
- Hermawan, Asep & Yusran, Husna, Leila. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2017
- Kurniawan, Benny. *Ilmu Budaya Dasar*, Tangerang: Jelajah Nusa, 2012
- Moeljono, Djokosantoso. *Cultured! Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2005
- Nurdin, Ismail. *Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi*, Malang: UB Press, 2012
- P. Robbins, Stephen. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2002
- Ridwan, M, dkk. *Islam dan Isu Keuangan Kontemporer* , Medan: FEBI UIN-SU, 2015

- Ritonga, Zuriani. *Buku Ajar Manajemen Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: CV Budi Utomo, 2020.
- Rukin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019
- Rusdi, Lukmanul, Hakim. *Strategi Keuangan Perusahaan*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019
- Soemitra, Andri. *Peran Pemberdayaan Masyarakat oleh Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalam Perspektif Sustainable Development Goals (SDGs)*, Medan: FEBI UIN-SU Press, 2018
- Soemitra, Andri. *Kewirausahaan Berbasis Syariah* (Medan: CV Manhaji Medan dengan Fakultas Syariah dan Hukum, 2015
- Suhandang, Kustadi. *Strategi Dakwah*, Bandung: Remaja Rosdakarya PT, 2016
- Sule, Erni, Tisnawati & Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2017
- Sunaryo, Karsam. *Sistem Pengendalian Manajemen dan Perilaku Disfungsional Studi Empiris Terhadap 12 BUMN Industri Strategis di Indonesia*, Bogor: Cergas Publika, 2018
- Umar, Husain. *Strategic Management In Action*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008
- U.R, Dicky, Wisnu. *Teori Organisasi Struktur dan Desain* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2019

Alquran

- Syamil Quran. *Mina Al-Quran Tilawah*, Juz 15(53), Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2012
- Syamil Quran. *Mina Al-Quran Tilawah*, Juz 18(63), Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2012
- Syamil Quran. *Mina Al-Quran Tilawah*, Juz 4(63), PT Sygma Examedia Arkanleema, 2012

Jurnal

- Darmawan, M. Aditya, Dkk. *Implementasi Nilai-Nilai Corporate Culture pada Karyawan bank Syariah (Studi Bank BJB Syariah KC Bogor)*, Jurnal Nisbah, Vol. 5, No. 1, 2019
- Hasan, Yummil & Ilham. *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang Ulak Karang*, Jurnal Manajemen Dakwah, Vol. 1, No. 1, 2019
- Hidayah, Siti & Sutopo. *Peran Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi*, dalam Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol. 21, No. 36, 2014
- Inayah, Nurul. *Pasti Oke Budaya Kerja Islami BRISyariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan Studi Kasus pada BRISyariah Kantor Cabang Banyuwangi*, dalam Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 10, No. 2, 2019
- Isnaini, *Pengaruh Renumerasi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan* dalam Jurnal At-Tawassuth: Vol. IV, No. 1 Januari – Juni 2019.
- Juliati, Yenni Samri. *Implementasi Analisis Swot Pada Strategi Marketing Penerbit Buku Di Kota Medan* dalam Jurnal Tansiq, Vol. 2, No. 2, Juli-Desember 2019
- Moeljono, Djokosantoso. *Good Corporate Culture*, dalam Jurnal Good Corporate Governance, Vol. 9, No. 2, 2005
- Suhairi, *Implementasi Manajemen Audit Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA)* TANSIQ: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni 2018
- Suripto, Teguh. *Strategi Meningkatkan kerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi yang Islami*, dalam Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol. 6, No. 2, 2016
- Widiarta, Erwin, Dkk. *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja Karyawan Pertamina RU III Plaju pada*

Awal Transformasi Pertamina, dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 13, No. 2, 2015

Widuri, Rindang & Paramita, Asteria. *Analisis Hubungan Peranan Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan Good Corporate Governance pada PT Aneka Tambang Tbk*, dalam Jurnal The Winners, Vol. 8, No. 2, September 2007

Website

<https://ayosemarang.com/read/2020/06/15/58742/dampak-covid-19-terhadap-budaya-organisasi-perusahaan>

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN PEGAWAI BANK SUMUT CABANG SYARIAH SIBOLGA

1. Apa itu *corporate culture* menurut Bapak?
2. Bagaimana pendapat Bapak mengenai *corporate culture* yang berlandaskan pandangan Islam?
3. Apa sajakah nilai dari *corporate culture* yang ada di Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?
4. Bagaimana prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?
5. Apakah prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah berjalan dengan baik?
6. Apakah nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah sesuai dengan perspektif Islam?
7. Apakah implementasi nilai-nilai perusahaan bank ini berjalan secara efektif di masa pandemi *covid-19*?
8. Bagaimana strategi implementasi *corporate culture* di masa pandemi *covid-19*?
9. Apakah ada evaluasi kinerja karyawan secara berkala dari kantor pusat?
10. Berbicara tentang model budaya perusahaan seperti rancangan gedung, logo, seragam, dan sebagainya. Apakah ada makna tersendiri dari masing-masing model tersebut yang anda ketahui?
11. Apakah ada penghargaan khusus bagi karyawan yang berintegritas tinggi atau memiliki prestasi yang bagus? Bagaimanakah penerapannya?
12. Adakah sanksi bagi karyawan yang melanggar nilai-nilai perusahaan?
13. Kendala apa saja yang dihadapi dalam implementasi nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada bank ini di masa pandemi *covid-19*?
14. Seberapa pentingkah peran *corporate culture* yang dirasakan saat ini?
15. Menurut Bapak metode seperti apa yang perlu digunakan untuk memperkuat *corporate culture* yang ada pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?

LAMPIRAN HASIL WAWANCARA

DHANI ERWIN

PEMIMPIN CABANG

1. Menurut Bapak apa itu *corporate culture*?

Corporate culture itu merupakan budaya perusahaan atau sering disebut dengan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan perusahaan secara turun temurun atau dari generasi ke generasi berikutnya.

2. Menurut Bapak bagaimanakah *corporate culture* yang berdasarkan perspektif Islam?

Corporate culture yang berdasarkan perspektif Islam adalah budaya perusahaan yang tidak lari dari ajaran syariat Islam atau tidak lari dari Al-quran dan Hadits.

3. Apa saja nilai-nilai *corporate culture* yang terdapat pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?

Pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga ini terdapat nilai-nilai perusahaan yang dijadikan sebagai pegangan setiap orang di bank ini yaitu disingkat dengan kata TERBAIK yang kepanjangannya *Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen*.

4. Bagaimana prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?

Prinsip dari *corporate culture* perusahaan ini yaitu dari kata TERBAIK, visi, misi, dan motto perusahaan.

5. Apakah prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah berjalan dengan baik?

Sejauh ini berjalan dengan baik. Akan tetapi saat pandemi *covid-19* *corporate culture*nya kurang berjalan seperti biasanya.

6. Apakah nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah sesuai dengan perspektif Islam?

Sudah sesuai dengan perspektif Islam, karena dari TERBAIK itu tidak ada yang melenceng dari syariat Islam.

7. Apakah implementasi nilai-nilai perusahaan bank ini berjalan secara efektif di masa pandemi *covid-19*?
Kurang efektif, karena adanya banyak kebiasaan yang tidak bisa dilakukan seperti biasanya sehingga mengakibatkan kurang berjalannya dengan baik pada beberapa nilai-nilai perusahaan.
8. Bagaimana strategi implementasi *corporate culture* di masa pandemi covid-19?
Ada beberapa strategi yang dilakukan di masa pandemi *covid-19* ini yaitu perusahaan mewajibkan memakai masker baik di dalam maupun diluar kantor, sosial distancing, bank memberikan beberapa minuman dan vitamin yang bisa menambah imun tubuh, melakukan penyemprotan ruangan, dan lain sebagainya.
9. Apakah ada evaluasi kinerja karyawan secara berkala dari kantor pusat?
Ada.
10. Berbicara tentang model budaya perusahaan seperti rancangan gedung, logo, seragam, dan sebagainya. Apakah ada makna tersendiri dari masing-masing model tersebut yang anda ketahui?
Ada. Di mana logo Bank Sumut yang warna oranye bermakna symbol suatu hasrat untu terus maju dengan energik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan professional. Kemudian warna putih maknya ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana motto perusahaan. Selain itu Penulisan bank dengan huruf kecil dan SUMUT dengan huruf capital gunanya yaitu lebih mengedepankan Sumatera Utara yakni dengan tujuan memiliki keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.
11. Apakah ada penghargaan khusus bagi karyawan yang berintegritas tinggi atau memiliki prestasi yang bagus? Apakah penerapannya berjalan dengan baik?
Ada, penerapannya baik.
12. Adakah sanksi bagi karyawan yang melanggar nilai-nilai perusahaan?
Ada.
13. Kendala apa saja yang dihadapi dalam implementasi nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada bank ini di masa pandemi *covid-19*?

Pada beberapa nilai perusahaan seperti nilai Bersahabat, bersahabat ini menunjukkan sifat yang saling menyapa atau beerjabat tangan dengan sesama, akan tetapi pada masa *covid-19* hal tersebut tidak bisa dilakukan sebab adanya sosial distancing.

14. Seberapa pentingkah peran *corporate culture* yang dirasakan saat ini?

Penting sekali, karena dengan *corporate culture* perusahaan bisa tumbuh dan maju.

15. Menurut Bapak metode seperti apa yang perlu digunakan untuk memperkuat *corporate culture* yang ada pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?

Kerjasama yang kuat dan ukhuwah yang kokoh.

LAMPIRAN HASIL WAWANCARA

MUHAMMAD AKBAR POHAN

SEKSI OPERASIONAL

1. Menurut Bapak apa itu *corporate culture*?

Corporate culture itu adalah suatu identitas sebuah perusahaan atau berhubungan dengan nilai-nilai perusahaan, visi, misi, maupun motto perusahaan.

2. Menurut Bapak bagaimanakah *corporate culture* yang berdasarkan perspektif Islam?

Corporate culture yang berdasarkan perspektif Islam yaitu yang budaya perusahaannya berdasarkan Al-quran dan Hadits yang tidak melanggar ketentuan-ketentuan ajaran Islam.

3. Apa saja nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* yang terdapat pada Bank Sumut Cabnag Syariah Sibolga?

Nilai-nilai perusahaan pada bank ini dalah TERBAIK yang kepanjangannya Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen.

4. Bagaimana prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?

Prinsipnya yaitu TERBAIK, visi, misi, dan motto perusahaan.

5. Apakah prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah berjalan dengan baik?

Sudah, akan tetapi di masa pandemi *covid-19* ini ada beberapa nilai-nilai perusahaan yang implementasinya kurang efektif.

6. Apakah nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah sesuai dengan perspektif Islam?

Sesuai. Karena nilai-nilai perusahaan TERBAIK, visi, misi, dan motto perusahaan isinya tidak ada yang melanggar aturan-aturan dalam Islam.

7. Apakah implementasi nilai-nilai perusahaan bank ini berjalan secara efektif di masa pandemi *covid-19*?

Kurang efektif. Dikarenakan ada beberapa nilai-nilai perusahaan yang memiliki kendala sehingga implementasinya kurang berjalan seperti biasanya.

8. Bagaimana strategi implementasi *corporate culture* di masa pandemi *covid-19*?

Ada beberapa strategi perusahaan supaya *corporate culture*nya bisa berjalan di masa pandemi *covid-19* yaitu pihak bank mewajibkan pemakaian masker oleh setiap karyawan mulai dari bawahan sampai atasan, pihak bank memberikan beberapa vitamin seperti vitamin E untuk menambah metabolisme tubuh, semakin digencarkan promosi *mobile banking*, penyemprotan semua ruangan sekali seminggu, dan lain sebagainya.

9. Apakah ada evaluasi kinerja karyawan secara berkala dari kantor pusat?

Ada.

10. Berbicara tentang model budaya perusahaan seperti rancangan gedung, logo, seragam, dan sebagainya. Apakah ada makna tersendiri dari masing-masing model tersebut yang anda ketahui?

Ada.

11. Apakah ada penghargaan khusus bagi karyawan yang berintegritas tinggi atau memiliki prestasi yang bagus? Bagaimanakah penerapannya?

Ada. Penerapannya baik.

12. Adakah sanksi bagi karyawan yang melanggar nilai-nilai perusahaan?

Ada

13. Kendala apa saja yang dihadapi dalam implementasi nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada bank ini di masa pandemi *covid-19*?

Kendalanya pada beberapa nilai-nilai perusahaan yaitu nilai Integritas tinggi, Energik, Bersahabat, dan Aman. Di mana, masa pandemi *covid-19* seperti berjabat tangan dengan sesama, bekerja dengan tim, bekerja dari kantor, dan sebagainya tidak bisa dilakukan karena diterapkannya *sosial distancing* dan *work from home* pada waktu yang telah ditentukan.

14. Seberapa pentingkah peran *corporate culture* yang dirasakan saat ini?

Penting sekali. Karena peran dari *corporate culture* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

15. Menurut Bapak metode seperti apa yang perlu digunakan untuk memperkuat *corporate culture* yang ada pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga? Memperkuat nilai-nilai yang Islami pada *corporate culture*, karena mendekatkan diri kepada Allah itu kunci utama segalanya.

LAMPIRAN HASIL WAWANCARA

MUHAMMAD RIDHA

SEKSI PELAYANAN NASABAH

1. Menurut Bapak apa itu *corporate culture*?

Corporate culture merupakan hal yang sangat dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan, karena *corporate culture* itu merpaka tolak ukur sebagai penentu citra perusahaan.

2. Menurut Bapak bagaimanakah *corporate culture* yang berdasarkan perspektif Islam?

Corporate culture yang berdasarkan perspektif Islam yaitu suatu budaya perusahaan yang mengandung budaya perusahaan yang aturan-aturan di dalamnya sesuai dengan syariat Islam.

3. Apa saja nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* yang terdapat pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?

Nilai-nilai perusahaan pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga ini disingkat dengan TERBAIK. Kata TERBAIK ini kepanjangannya adalah Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen.

4. Bagaimana prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga? Prinsip *corporate culture*nya yaitu dari nilai perusahaan, visi, misi, dan motto perusahaan.

5. Apakah prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah berjalan dengan baik?

Baik. Akan tetapi di masa pandemi ini berjalan kurang baik dikarenakan ada beberapa nilai-nilai perusahaan yang tidak bisa dijalankan seperti biasanya.

6. Apakah nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah sesuai dengan perspektif Islam?

Sesuai. Karena kata TERBAIK yang merupakan nilai-nilai perusahaan Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga nilai-nilainya tidak ada yang lari dari ajaran Islam.

7. Apakah implementasi nilai-nilai perusahaan bank ini berjalan secara efektif di masa pandemi *covid-19*?

Kurang Efektif. Karena beberapa nilai-nilai perusahaan tidak bisa diterapkan seperti biasanya.

8. Bagaimana strategi implementasi *corporate culture* di masa pandemi *covid-19*?

Strategi yang dibuat perusahaan ini yaitu lebih menonjolkan *mobile banking*, mewajibkan memakai masker kepada seluruh karyawan dari bawah sampai atas, melakukan penyemprotan ruangan sekali seminggu, Pihak perusahaan

memberikan beberapa vitamin juga minuman sebagai penambah metabolisme tubuh, dan lain sebagainya.

9. Apakah ada evaluasi kinerja karyawan secara berkala dari kantor pusat?

Ada

10. Berbicara tentang model budaya perusahaan seperti rancangan gedung, logo, seragam, dan sebagainya. Apakah ada makna tersendiri dari masing-masing model tersebut yang anda ketahui?

Ada.

11. Apakah ada penghargaan khusus bagi karyawan yang berintegritas tinggi atau memiliki prestasi yang bagus? Bagaimanakah penerapannya?

Ada. Penerapannya baik.

12. Adakah sanksi bagi karyawan yang melanggar nilai-nilai perusahaan?

Ada.

13. Kendala apa saja yang dihadapi dalam implementasi nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada bank ini di masa pandemi *covid-19*?

Kendalanya ada pada beberapa nilai-nilai perusahaan seperti nilai Energik, sempat waktu ada perintah work from home hal tersebut pasti berpengaruh terhadap nilai Energik perusahaan. Karena bekerja dari rumah itu tidak menjamin lebih baik dalam melakukan pekerjaan kantor.

14. Seberapa pentingkah peran *corporate culture* yang dirasakan saat ini?

Penting sekali. Karena *corporate culture* yang menjadi penentu keberlangsungan perusahaan.

15. Menurut Bapak metode seperti apa yang perlu digunakan untuk memperkuat *corporate culture* yang ada pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?

Tetap membangun kerjasama yang baik dan menciptakan semangat yang tinggi dalam kondisi apapun.

LAMPIRAN HASIL WAWANCARA

ANTO PANDAPOTAN LUBIS

PELAKSANA PENYELAMATAN PEMBIAYAAN

1. Menurut Bapak apa itu *corporate culture*?

Corporate culture adalah suatu kebiasaan yang dilakukan karyawan dalam bekerja untuk mencapai sesuatu.

2. Menurut Bapak bagaimanakah *corporate culture* yang berdasarkan perspektif Islam?

Corporate culture yang berdasarkan perspektif Islam yakni kebiasaan-kebiasaan atau pedoman yang diterapkan tidak melenceng dari ajaran Islam.

3. Apa saja nilai-nilai *corporate culture* yang terdapat pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?

Nilai-nilai perusahaan Bank Sumut cabang Syariah Sibolga disebut dengan TERBAIK yang berasal dari kata Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen.

4. Bagaimana prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga? Prinsipnya dari nilai-nilai perusahaan, visi, misi, dan motto Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.

5. Apakah prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah berjalan dengan baik?

Baik. Akan tetapi di masa pandemi ini berjalan kurang baik dikarenakan adanya beberapa nilai-nilai perusahaan yang tidak bisa dilakukan seperti biasanya.

6. Apakah nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah sesuai dengan perspektif Islam?

Sudah. Karena dari segi kandungan TERBAIK itu tidak ada yang menunjukkan hal-hal yang tidak dibolehkan oleh Islam.

7. Apakah implementasi nilai-nilai perusahaan bank ini berjalan secara efektif di masa pandemi *COVID-19*?

Kurang efektif, karena implementasi pada beberapa nilai-nilai perusahaan tidak bisa dijalankan seperti sebelum datangnya pandemi *covid-19*.

8. Bagaimana strategi implementasi *corporate culture* di masa pandemi *covid-19*?
Strategi yang dilakukan perusahaan yaitu setiap karyawan diwajibkan memakai masker, *mobilebanking* lebih dipromosikan kepada masyarakat, perusahaan memberikan beberapa minuman dan suplemen lainnya yang bisa menambah imun tubuh, setiap seminggu sekali dilakukan penyemprotan seluruh ruangan.
9. Apakah ada evaluasi kinerja karyawan secara berkala dari kantor pusat?
Ada.
10. Berbicara tentang model budaya perusahaan seperti rancangan gedung, logo, seragam, dan sebagainya. Apakah ada makna tersendiri dari masing-masing model tersebut yang anda ketahui?
Ada.
11. Apakah ada penghargaan khusus bagi karyawan yang berintegritas tinggi atau memiliki prestasi yang bagus? Bagaimanakah penerapannya?
Ada. Penerapannya baik.
12. Adakah sanksi bagi karyawan yang melanggar nilai-nilai perusahaan?
Ada.
13. Kendala apa saja yang dihadapi dalam implementasi nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada bank ini di masa pandemi *covid-19*?
Kendalanya di masa Pandemi *Covid-19* yaitu adanya *social distancing* hal ini mengurangi nilai Bersahabat yang terdapat pada nilai-nilai perusahaan Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.
14. Seberapa pentingkah peran *corporate culture* yang dirasakan saat ini?
Penting Sekali. Karena *corporate culture* itu merupakan pegangan perusahaan.
15. Menurut Bapak metode seperti apa yang perlu digunakan untuk memperkuat *corporate culture* yang ada pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?
Lebih menjalankan nilai-nilai perusahaan Bank Sumut cabang Syariah Sibolga mulai dari atasan sampai bawahan.

LAMPIRAN HASIL WAWANCARA

AHMAD ADLY TELAUMBANUA

PELAKSANA PENYELAMATAN PEMBIAYAAN

1. Menurut Bapak apa itu *corporate culture*?

Corporate culture ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan kebiasaan yang dilakukan pada perusahaan.

2. Menurut Bapak bagaimanakah *corporate culture* yang berdasarkan perspektif Islam?

Corporate culture yang berdasarkan perspektif Islam yaitu budaya perusahaan yang tidak mengandung hal-hal yang di larang oleh ajaran Islam.

3. Apa saja nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* yang terdapat pada Bank Sumut Cabnag Syariah Sibolga?

Terdapat nilai-nilai perusahaan Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga yaitu TERBAIK, yakni Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen.

4. Bagaimana prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga? Prinsipnya yaitu TERBAIK, visi, misi, dan Motto perusahaan.

5. Apakah prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah berjalan dengan baik?

Baik, akan tetapi karena adanya pandemic *covid-19* saat ini sehingga menyebabkan *corporate culture* sedikit terganggu.

6. Apakah nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah sesuai dengan perspektif Islam?

Sudah sesuai, dan tidak ada nilai-nilai perusahaan ini yang melanggar norma-norma Islam.

7. Apakah implementasi nilai-nilai perusahaan bank ini berjalan secara efektif di masa pandemi *covid-19*?

Kurang efektif, seperti tertundanya pengajian sebulan sekali, olahraga bersama, dan lain sebagainya. Hal Kegiatan tersebut merupakan bagian dari nilai Integritas tinggi yang kurang efektif pengimplementasiannya di masa pandemi *covid-19*.

8. Bagaimana strategi implementasi *corporate culture* di masa pandemi *covid-19*?
Strateginya adalah pihak perusahaan memberikan beberapa vitamin dan minuman yang bisa menambah imun tubuh, diwajibkannya memakai masker, penyemprotan semua ruangan seminggu sekali, penggunaan *mobile banking* lebih disarankan kepada para nasabah.
9. Apakah ada evaluasi kinerja karyawan secara berkala dari kantor pusat?
Ada.
10. Berbicara tentang model budaya perusahaan seperti rancangan gedung, logo, seragam, dan sebagainya. Apakah ada makna tersendiri dari masing-masing model tersebut yang anda ketahui?
Ada.
11. Apakah ada penghargaan khusus bagi karyawan yang berintegritas tinggi atau memiliki prestasi yang bagus? Bagaimanakah penerapannya?
Ada, penerapannya baik.
12. Adakah sanksi bagi karyawan yang melanggar nilai-nilai perusahaan?
Ada.
13. Kendala apa saja yang dihadapi dalam implementasi nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada bank ini di masa pandemi *covid-19*?
Kendalanya pada beberapa nilai-nilai perusahaan yaitu nilai Bersahabat kurang berjalan, seperti biasanya bersalaman atau berjabat tangan dengan sesama untuk saat ini tidak bisa. Kemudian pada nilai Aman, yang mana terkadang transaksi pelayanan nasabah pada back office tertunda karena pihak yang bersangkutan tidak hadir.
14. Seberapa pentingkah peran *corporate culture* yang dirasakan saat ini?
Penting sekali, karena *corporate culture* salah satu penentu untuk majunya suatu perusahaan.

15. Menurut Bapak metode seperti apa yang perlu digunakan untuk memperkuat *corporate culture* yang ada pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga? Metodenya yaitu memiliki komunikasi yang baik dari atasan dan bawahan.

LAMPIRAN HASIL WAWANCARA

HENDRIK RAMBE

ANALIS PEMBIAYAAN

1. Menurut Bapak apa itu *corporate culture*?
Corporate culture itu suatu nilai-nilai yang harus dijalankan seperti halnya nilai-nilai perusahaan Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.
2. Menurut Bapak bagaimanakah *corporate culture* yang berdasarkan perspektif Islam?
Corporate culture yang berdasarkan perspektif Islam adalah budaya persahaan yang berdasarkan Al-Quran dan Hadits.
3. Apa saja nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* yang terdapat pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?
Pada bank ini ada nilai-nilai perusahaan yang disingkat dengan TERBAIK yakni Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen.
4. Bagaimana prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?
Prinsipnya yaitu nilai-nilai perusahaan yakni TERBAIK, visi, misi, dan motto perusahaan.
5. Apakah prinsip *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah berjalan dengan baik?
Sudah baik, namun di masa pandemi ini *corporate culture* sedikit terganggu pada beberapa nilai-nilai perusahaan.
6. Apakah nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga sudah sesuai dengan perspektif Islam?
Sudah. Dari segi kata TERBAIK tidak ada yang lari dari ajaran-ajaran Islam.

7. Apakah implementasi nilai-nilai perusahaan bank ini berjalan secara efektif di masa pandemi *covid-19*?
Kurang efektif, karena ada beberapa nilai-nilai perusahaan yang tidak dapat dijalankan seperti biasanya seperti pelayanan yang kurang optimal.
8. Bagaimana strategi implementasi *corporate culture* di masa pandemi *covid-19*?
Salah satu strateginya yaitu dengan lebih mempromosikan *mobile banking*.
9. Apakah ada evaluasi kinerja karyawan secara berkala dari kantor pusat?
Ada setiap bulan. Seperti kata pepatah lancar kaji karena diulang.
10. Berbicara tentang model budaya perusahaan seperti rancangan gedung, logo, seragam, dan sebagainya. Apakah ada makna tersendiri dari masing-masing model tersebut yang anda ketahui?
Ada.
11. Apakah ada penghargaan khusus bagi karyawan yang berintegritas tinggi atau memiliki prestasi yang bagus? Bagaimanakah penerapannya?
Ada, penerapannya baik.
12. Adakah sanksi bagi karyawan yang melanggar nilai-nilai perusahaan?
Ada.
13. Kendala apa saja yang dihadapi dalam implementasi nilai-nilai perusahaan sebagai *corporate culture* pada bank ini di masa pandemi *covid-19*?
Pada nilai-perusahaan, ada beberapa yang implementasinya kurang efektif di masa pandemi ini yaitu Energik, Bersahabat, Integritas tinggi, dan Komitmen.
14. Seberapa pentingkah peran *corporate culture* yang dirasakan saat ini?
Penting sekali. Karena corporate culture adalah kunci paling utama dalam perusahaan.
15. Menurut Bapak metode seperti apa yang perlu digunakan untuk memperkuat *corporate culture* yang ada pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga?
Metodenya adalah dengan pelatihan agar kinerja perusahaan semakin bagus.

CURICULUM VITAE

Nama : Ummi Kalsum
NIM : 0503171039
Tempat/Tanggal Lahir : Huta lancat, 09 Juli 1998
Jenis kelamin : Perempuan
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Desa Huta Lancat, Kec. Pakantan, Kab. Mandailing Natal
Status : Belum Menikah
No HP : 085362539476
Alamat E-mail : ummik803@gmail.com
Anak Ke : 3 dari 3 Bersaudara
Nama Orang Tua
Ayah : Suhri
Ibu : Derhana

Riwayat Pendidikan

1. Tamatan SDN 250 Pakantan berijazah tahun 2011
2. Tamatan MtsM 10 Kotanopan berijazah tahun 2014
3. Tamatan MA PPMDH TPI MEDAN berijazah tahun 2017
4. Tamatan S1 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berijazah tahun 2021

Organisasi

1. Lembaga Dakwah Kampus Al-Izzah UIN SU (LDK Al-IZZAH UINSU)

Lampiran Surat tentang ketentuan pelayanan Bank di masa Pandemi Covid-19

Bank SUMUT
Membantu Pergerakan Daerah

DIREKSI
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 4515100
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

SURAT INSTRUKSI DIREKSI PT. BANK SUMUT
NOMOR : 003/Dir/DSDM-TK/SI/2020

TENTANG

PENYESUAIAN JAM KERJA GUNA
MENGANTISIPASI PENYEBARAN COVID-19

DIREKSI PT. BANK SUMUT

Menimbang : a. bahwa sehubungan dengan upaya pengendalian dan kewaspadaan terhadap penyebaran Covid-19 di lingkungan PT. Bank Sumut dinilai perlu untuk dilakukan penyesuaian jam kerja pegawai;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a perlu menetapkan Instruksi Direksi tentang penyesuaian jam kerja guna mengantisipasi penyebaran Covid-19;

Mengingat : 1. Akta Notaris Alina Hanum, SH No. 38 tanggal 16 April 1999 tentang pendirian PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara disingkat PT. Bank Sumut, yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor C - 8224 HT.01.01.TH 99 tanggal 05 Mei 1999, dan telah disesuaikan dengan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana dimuat dalam Akta No. 05 tanggal 10 Nopember 2008 dibuat oleh H. Marwansyah Nasution, SH, Notaris di Medan dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-87927.AH.01.02.Tahun 2008 tanggal 20 Nopember 2008 dan telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir diubah dengan Akta No. 08 tanggal 30 Januari 2020 yang dibuat dihadapan Afrizal Arsad Hakim, SH, Notaris di Medan yang pelaporannya telah diterima di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan surat Nomor AHU-AH.01.03.0110473 tanggal 27 Februari 2020;

2. Peraturan Direksi PT. Bank Sumut Nomor 003/Dir/SP-Hk/PBS/2019 tanggal 23 Mei 2019 tentang Tata Tertib dan Tata Cara Menjalankan Pekerjaan Direksi PT. Bank Sumut;

MENGINSTRUKSIKAN :

Kepada : Seluruh Pegawai

Untuk : Untuk mengantisipasi penyebaran Covid-19 di lingkungan kerja, dengan ini disampaikan kepada seluruh Pegawai agar:

1. Memantau perkembangan terkini penyebaran Covid-19 secara nasional khususnya Provinsi Sumatera Utara.
2. Selalu menjaga kesehatan serta daya tahan tubuh dan keluarga, apabila ditemukan gejala-gejala terinfeksi Covid-19 segera memeriksakan diri melalui media informasi yang tersedia dan *call center* Covid-19.

2020/15/04/005/10
29 Maret 2020

23/3/2020
Dit: Informasikan kepada seluruh pegawai

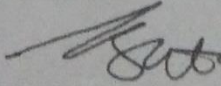
[2]

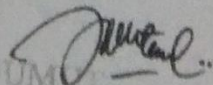
3. Menciptakan rasa aman dengan tidak memperkeruh atau menanggapi informasi yang belum tentu diyakini kebenarannya (*hoaks*) khususnya dimedia sosial.
4. Khusus kepada pegawai yang masih bekerja dimasing-masing unit kantor mengurangi aktifitas keramaian diluar kantor dan menerapkan perilaku *social distancing* termasuk mengurangi aktifitas istirahat siang diluar kantor.
5. Khusus kepada pegawai yang menjalani kebijakan *Work from Home* (WFH) untuk selalu:
 - a. tidak meninggalkan wilayah kerja dan tetap melakukan aktivitas kantor dirumah;
 - b. mengaktifkan seluruh alat komunikasi seperti: *handphone* dan *email* serta seluruh aplikasi media sosial (*WhatsApp, instagram, telegram, facebook, dll*);
 - c. meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan meskipun berada dirumah;
 - d. siap apabila sewaktu-waktu dibutuhkan untuk hadir bekerja dikantor;
 - e. memaknai kebijakan WFH sebagai upaya pencadangan (*buffering*) ketersediaan personil pegawai bilamana ada pegawai yang sedang bertugas mengalami gangguan kesehatan dapat langsung digantikan oleh pegawai yang sedang menjalani WFH;
6. Menyesuaikan jam kerja dimulai dari pukul 08.00 Wib sampai dengan pukul 15.30 Wib terhitung sejak tanggal 30 Maret 2020, namun apabila ada pekerjaan yang bersifat penting dan mendesak dapat dilakukan dengan tetap berpedoman pada jam kerja seperti biasanya dan selama pemberlakuan kebijakan jam dimaksud segala bentuk lembur ditiadakan.
7. Dengan disesuaikannya jam kerja dimaksud, diperintahkan kepada seluruh pegawai untuk segera pulang kerumah dan mengurangi aktifitas diluar rumah serta selalu menerapkan perilaku *social distancing*
8. Pada akhirnya Direksi menginstruksikan kepada seluruh Pegawai agar tetap bekerja dengan penuh semangat dan selalu menerapkan budaya berorientasi layanan kepada seluruh nasabah dan *stakeholder* untuk "*herubah dan melakukan perubahan menuju Bank Sumut yang bermartabat*".

Dikeluarkan di : Medan

Pada tanggal : 26 Maret 2020

DIREKSI PT. BANK SUMUT


Muchammad Budi Utomo
Direktur Utama


Yulianto Maris
Direktur

INSTRUKSI
DIREKSI PT. BANK SUMUT
NOMOR: 009/Dir/DSDM-TK/SI/2020
TENTANG
SIKAP DAN ANTISIPASI PENYEBARAN
VIRUS CORONA (COVID-19) DI LINGKUNGAN KERJA

DIREKSI PT. BANK SUMUT

- Menimbang : a. bahwa sehubungan dengan upaya antisipasi penyebaran virus corona (COVID-19) di lingkungan kerja Bank dinilai perlu menyamakan sikap dan upaya antisipasi penyebaran di lingkungan kerja;
- b. Bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a perlu menetapkan Instruksi Direksi tentang Sikap dan Antisipasi Penyebaran Virus Corona di Lingkungan Kerja;

- Mengingat : 1. Akta Notaris Alina Hanum, SH No. 38 tanggal 16 April 1999 tentang pendirian PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara disingkat PT. Bank Sumut, yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor C - 8224 HT.01.01.TH 99 tanggal 05 Mei 1999, dan telah disesuaikan dengan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana dimuat dalam Akta No. 05 tanggal 10 Nopember 2008 dibuat oleh H. Marwansyah Nasution, SH, Notaris di Medan dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-87927.AH.01.02.Tahun 2008 tanggal 20 Nopember 2008 dan telah beberapa kali mengalami kenaikan, terakhir diubah dengan Akta No. 10 tanggal 23 Agustus 2019 yang dibuat dihadapan Afrizal Arsad Hakim, SH, Notaris di Medan yang pelaporannya telah diterima di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan surat Nomor AHU-AH.01.03.0321843 tanggal 28 Agustus 2019;
2. Peraturan PT. Bank Sumut Nomor 003/Dir/SP-Hk/PBS/2019 tanggal 23 Mei 2019 Tentang Tata Tertib dan Tata Cara Menjalankan Pekerjaan Direksi PT. Bank Sumut;

MENGINSTRUKSIKAN:

- Kepada : Pemimpin Unit Kerja dan Seluruh Pegawai
- Untuk : Untuk mengantisipasi penyebaran virus corona (Covid-19) di lingkungan kerja, dengan ini disampaikan sebagai berikut:
1. Seluruh Pegawai agar:
 - a. menerapkan pola hidup bersih dan sehat dengan:
 - 1) selalu mencuci tangan dengan bersih dan benar sebelum

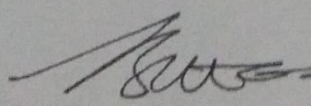
P. ...
04 Mei 2020
3-2186
Dpr: Fullan y

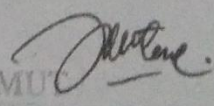
✓

- makan dan setelah berpergian dari tempat umum dengan air mengalir dan sabun, jika sulit menemukan air dan sabun dapat menggunakan *hand sanitizer*; ✓
- 2) menjaga dan meningkatkan daya tahan tubuh dengan mengkonsumsi sayuran, buah-buahan dan makanan berprotein seperti telur, ikan dan daging tanpa lemak; dan ✓
 - 3) rutin berolahraga, tidur yang cukup, tidak merokok dan tidak mengkonsumsi minuman beralkohol; ✓
- b. selalu menggunakan masker pada saat beraktivitas di tempat umum atau keramaian di luar lingkungan kerja;
 - c. menerapkan etika pada saat batuk dan bila mengalami gejala flu seperti batuk, demam, dan pilek yang disertai dengan lemas dan sesak napas segera periksakan diri anda kedokter agar dipastikan penyebabnya dan diberikan penanganan yang tepat;
 - d. tetap waspada dan jangan menimbulkan hal-hal yang membuat keresahan di lingkungan kerja maupun di lingkungan masyarakat seperti memberikan dan/atau menyebarkan informasi yang belum teruji kebenarannya secara langsung maupun melalui sosial media.
2. Pemimpin Unit Kerja diberi wewenang untuk mengeluarkan biaya pengadaan masker, dan sabun cuci tangan atau *hand sanitizer* untuk ditempatkan disetiap bagian tempat kerja, seperti: *banking hall*, *teller desk*, lingkungan kerja Divisi, bagian, atau seksi, dan *pantry*. ✓
 3. Untuk di Kantor Pusat wewenang mengeluarkan biaya pengadaan masker dan sabun cuci tangan atau *hand sanitizer* berada di Divisi Umum.
 4. Pada akhirnya Direksi menginstruksikan seluruh Pegawai agar tetap bekerja dengan penuh semangat untuk "*berubah dan melakukan perubahan menuju Bank Sumut yang bermartabat*".

Dikeluarkan di : Medan
Pada tanggal : 03 Maret 2020

PT. BANK SUMUT
DIREKSI


Muchammad Budi Utomo
Direktur Utama


Yulianto Maris
Direktur

Lampiran SOP tentang budaya kerja pada Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga

