

Analisis SOAR dalam Strategi Implementasi Islamic Corporate Culture Pada PT. Bank Sumut Syariah

Ayu Ariska^{1)*}, Fauzi Arif Lubis²⁾, Mawaddah Irham³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371, Indonesia

¹⁾ayu845704@gmail.com

²⁾fauziariflbs@uinsu.ac.id

³⁾mawaddahirham@uinsu.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 15 April 2024;
Perbaikan 17 Mei 2024;
Diterima 19 Mei 2024;
Tersedia online 3 Juni 2024

Kata kunci:

Islamic Corporate Culture
Bank Syariah
Strategi
SOAR
Implementasi

Abstrak

Corporate Culture, atau sering disebut sebagai budaya kerja, merujuk pada serangkaian kebiasaan dan norma-norma yang terus-menerus diamalkan dalam suatu perusahaan, yang pada akhirnya membentuk identitas budaya perusahaan itu sendiri. Budaya ini penting karena dapat menyelaraskan kinerja para karyawan, mengarahkan mereka pada tujuan bersama dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif, mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti wawancara lapangan, observasi, buku, jurnal, dan media sosial. Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya mempunyai Islamic Corporate Culture TERBAIK. Mereka berusaha memberikan pelayanan yang terbaik pada setiap pelayanan yang diberikan. Salah satu dari perilaku terbaik yang di maksud ialah Amanah. Melalui analisis ini diketahui bahwa ada kekuatan yang bisa di manfaatkan serta strategi yang masih bisa dimaksimalkan untuk memperkuat value islamic Corporate Culture di Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya supaya dapat bersaing. Penelitian menghasilkan upaya yang sesuai untuk dipakai adalah strategi S-A yaitu strategi yang diperoleh antara strengths (kekuatan) dan aspirations (aspirasi) yang diciptakan melalui pemanfaatan setiap kekuatan serta aspirasi sehingga memperoleh hasil yang di harapkan oleh Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya. Melalui strategi tersebut, besar kemungkinan kekuatan dan aspirasi yang dimiliki oleh Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya akan dapat disalurkan secara optimal dan mendapatka hasil yang maksimal. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi yang tepat untuk Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya adalah strategi S-A, yang menggabungkan kekuatan internal dan aspirasi eksternal. Strategi ini bertujuan untuk mengoptimalkan kekuatan dan aspirasi perusahaan, sehingga mencapai hasil yang diinginkan. Diharapkan strategi ini dapat mengalirkan kekuatan dan aspirasi secara efektif, memperkuat nilai-nilai budaya perusahaan Islam di Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya, dan menjadikannya tetap kompetitif di pasar perbankan syariah.

I. PENDAHULUAN

Budaya perusahaan atau *Corporate Culture*, juga dikenal sebagai budaya kerja, adalah kebiasaan atau kebiasaan yang diadopsi dan dimiliki oleh perusahaan. Kinerja karyawan meningkat dan semua orang bekerja menuju tujuan yang sama berkat budaya ini. Dengan demikian, visi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan efektif. Setiap orang sangat dipengaruhi oleh budaya. Kita sering tidak menyadari bagaimana budaya mempengaruhi bagaimana kepribadian kita terbentuk. Biasanya tidak ada pilihan selain merangkul budaya yang berkembang secara bertahap. Masyarakat perlu memiliki perilaku umum dan aturan mendasar untuk mengetahui bagaimana bertindak dalam situasi tertentu agar berfungsi dengan mantap.

Susanto menegaskan bahwa gagasan budaya adalah nilai yang mendorong sumber daya manusia dalam menangani masalah eksternal dan proyek perubahan internal sehingga setiap karyawan organisasi menyadari standar yang berlaku dan memahami bagaimana mereka harus bertindak. Bahkan dalam Al-Qur'an, yaitu dalam Surat al-Shaff, budaya dan citra perusahaan dibahas. (AB, 1997).

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرَّصُونَ

Artinya : “Sesungguhnya Allah SWT. menyukai orang-orang yang berperang di jalan- Nya dalam barisan yang teratur seakan – akan mereka seperti bangunan yang kokoh”.

"Memberikan Layanan Terbaik" adalah motto PT Bank SUMUT yang juga dikenal sebagai pernyataan budaya perusahaan. Apa definisi TERBAIK:

- a. Bertujuan untuk mendapatkan kepercayaan setiap saat.
- b. Semangat dalam segala aktivitas.
- c. Selalu Menyenangkan.
- d. Buat koneksi yang ramah.
- e. Melahirkan lingkungan kerja yang ramah serta aman.
- f. Integritas Tinggi Integritas Kuat.
- g. Dedikasi penuh untuk memberikan yang terbaik.

Secara keseluruhan, pembentukan *Islamic Corporate Culture* Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya berjalan dengan lancar, namun ada beberapa hal yang belum dilakukan dengan benar. Misalnya, ibadah pagi yang harus dilakukan oleh setiap karyawan secara bergiliran tidak lagi dilakukan, tetapi pimpinan secara teratur mendesak semua orang untuk melakukannya. Ada juga pegawai tertentu, terutama yang cara berpakaianya belum bisa dianggap sesuai dengan norma syariah. Lalu ada para pekerja yang tampaknya tidak peduli atau tidak begitu dekat dengan apel pagi. Misalnya, saat apel masih dipegang, masih ada pegawai yang menggunakan ponsel atau duduk-duduk di dinding.

Hal ini dimaksudkan agar Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya dapat menerapkan strategi sebagai berikut. Sebagai konsekuensinya, penulis akan mengkaji kekuatan (*strengths*), peluang (*opportunities*), aspirasi (*aspiration*), dan hasil (*results*) dengan menggunakan matriks SOAR: (Adinda Hati Permata, 2020)

1. Strategi SA (*Strength-Aspirations*), sebagai permulaan Pendekatan ini dikembangkan dengan media digital dan elektronik untuk budaya perusahaan. Faktor *people* merupakan komponen dari *people/ service actor*.
2. Strategi (*Opportunities-Aspiration*) Dengan menitikberatkan pada peluang yang ditawarkan oleh faktor kekuatan politik, pendekatan ini bertujuan untuk mewujudkan keinginan bank untuk lebih aktif mensosialisasikan budaya dengan masyarakat luas.
3. Kebijakan SR (*Strengths -Results*). Rencana ini tergantung pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, yang mencakup pengembangan kumpulan institusi yang dapat didekati untuk bekerja sama dengan Bank Syariah Sumatera Utara.
4. Strategi OR (*Opportunities Results*). Strategi ini dirancang dengan potensi yang ditawarkan lingkungan untuk menghasilkan hasil (*results*) yang dapat meningkatkan budaya perusahaan dan menarik klien baru.

Setidaknya beberapa contoh di atas menunjukkan bahwa Bank Sumut KCP Marelan Raya sudah menganut dan mempraktekkan budaya perusahaan yang islami. Sederhananya, mereka masih tidak selalu melakukan tugas dengan potensi penuh mereka. Mempertimbangkan konteks tersebut di atas, penulis memilih judul “Analisis SOAR Dalam Implementasi *Islamic Corporate Culture* Di Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya Dalam Perspektif Islam”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Analisis SOAR

SOAR berarti kekuatan, peluang, ambisi, dan hasil. Stavros, Cooperider, dan Kelley menciptakan kerangka kerja SOAR untuk perencanaan strategis pada tahun 2009 (zamista & Hanafi, 2020).

Untuk membangun proses transformatif yang memotivasi bisnis untuk mencapai tujuan dan sasaran mereka, strategi ini menggabungkan penyelidikan apresiatif (AI) di dalam kerangka perencanaan strategis. Kerangka kerja ini, yang didasarkan pada prinsip-prinsip AI, mengubah perencanaan strategis dari SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, dan Threats*) menjadi SOAR (*Strengths, Opportunities, Aspirations, and Results*) dan mempercepat kegiatan perencanaan strategis dengan memusatkan perhatian pada elemen-elemen yang menciptakan masa depan organisasi.

Untuk menetapkan tujuan, sasaran, strategi, dan komitmen untuk menghasilkan hasil, pemangku kepentingan harus terlebih dahulu mengidentifikasi dan menganalisis peluang dan kekuatan. Ini adalah perbedaan mendasar antara SOAR dan SWOT. Pekerja, Pelanggan, anggota dewan, pemegang saham, pemasok, sukarelawan, dan masyarakat secara keseluruhan termasuk dalam strategi yang dipilih SOAR. Setiap kelompok memiliki pemangku kepentingan yang berfungsi sebagai berikut ketika semua pemangku kepentingan tidak dapat berpartisipasi:

1. Kenali dan kembangkan kekuatan.
2. Menghubungkan dan memperjelas visi, nilai, dan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Cari ide bisnis yang akan membantu organisasi menghasilkan uang.

4. Kenali dan kembangkan kekuatan.
5. Menghubungkan dan mendefinisikan visi, nilai dan tujuan yang telah ditetapkan.
6. Menemukan kemungkinan bisnis yang ingin dimanfaatkan oleh perusahaan.
7. Menetapkan dan mencocokkan tujuan perusahaan.
8. Untuk mendukung tujuan, merevisi tujuan yang ada atau menetapkan yang baru.
9. Menerapkan rencana ke dalam tindakan untuk membantu mengarahkan keputusan dan aktivitas sehari-hari (Apriliani, 2020).

B. STRATEGI

Strategi perusahaan adalah rencana yang menarik, komprehensif dan terintegrasi yang menggabungkan kepentingan strategis bisnis dengan pertimbangan lingkungan untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui implementasi yang efektif (R.Jauch & Glueck, 1995).

Rencana bisnis harus ditetapkan untuk menjamin bahwa perusahaan mematuhi misi, tujuan, dan kebijakan organisasi. Strategi bisnis sering dikembangkan di tingkat divisi dan berfokus pada peningkatan posisi kompetitif perusahaan di pasar atau area industri tertentu yang dilayani divisi tersebut.

C. IMPLEMENTASI

Implementasi adalah suatu usaha untuk memahami apa yang seharusnya terjadi ketika suatu program dilaksanakan. (Sugandi, 2011). Tahapan implementasi:

1. Interpretasi
2. Pengorganisasian
3. Implikasi

D. CORPORATE CULTURE

Organisasi dapat digambarkan sebagai suatu susunan yang dapat menampung dua orang atau lebih yang terbiasa bekerja sama dan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari unit-unit kerja yang membagi tugas dan tingkatan dari yang terendah sampai yang tertinggi. Struktur organisasi memisahkan tugas dan tingkatan sehingga tujuan tambahan yang bukan merupakan alasan utama berdirinya organisasi dapat dicapai lebih cepat dan berhasil melalui kerjasama. Oleh karena itu, organisasi sering dianggap sebagai sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya perusahaan terdiri dari tujuh elemen kunci, termasuk (Robbins & Coulter, 2010):

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Berapa banyak pekerja yang didorong untuk menjadi kreatif dan cukup berani untuk mengambil dan menerima risiko yang mungkin mereka hadapi.
2. Fokus pada detail. Dimana kinerja karyawan dituntut untuk menunjukkan akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Fokus pada hasil. Sejauh mana manajemen menekankan hasil daripada metode dan prosedur yang diadopsi untuk mencapainya.
4. Fokus pada orang. Sejauh mana pilihan manajemen mempertimbangkan bagaimana hasil akan mempengaruhi karyawan organisasi atau perusahaan.
5. Manajemen tim. Berapa banyak pendekatan berbasis tim untuk mengorganisir pekerjaan yang digunakan sebagai lawan dari yang bekerja secara individu.
6. Tingkat agresi dan persaingan di antara anggota perusahaan atau pekerja.
7. Sejauh mana operasi organisasi mempromosikan kemajuan daripada mempertahankan quo yang ada.

a. Indikator *Corporate Culture*

Umar menegaskan bahwa faktor-faktor berikut sangat penting untuk memahami dan menilai keberadaan budaya organisasi (Umar, 2008):

1. Kebebasan dalam menjalankan tugas.
2. Ketersediaan organisasi untuk menerima pekerjaan yang lebih berisiko.
3. Kejelasan mengenai proposal dan harapan untuk hasil yang ingin dicapai organisasi.
4. Inisiatif organisasi untuk meningkatkan kolaborasi antar organisasi.
5. Komunikasi dari atasan diperhitungkan.
6. Loyalitas karyawan secara umum kepada perusahaan.
7. Toleransi terhadap konfrontasi, ketika pekerja menyuarakan ketidaksetujuan dan sudut pandang secara terbuka.
8. Pola komunikasi ketika arus informasi dibatasi oleh hierarki otoritas formal Struktur kepemimpinan terkadang dapat menghalangi komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan atau di dalam bawahan itu sendiri.

b. Fungsi *Corporate Culture*

Menurut Robbins, budaya organisasi/perusahaan memainkan beberapa fungsi yang beragam dari segi fungsi, antara lain (Nawawi, 2013):

1. Budaya memainkan peran yang membedakan. Dengan kata lain, budaya organisasi secara jelas membedakan

antar organisasi.

2. Anggota organisasi mengembangkan perasaan identitas sebagai hasil dari budaya organisasi.
3. Budaya organisasi mendorong pengembangan komitmen untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada kepentingan diri sendiri.
4. Budaya perusahaan meningkatkan stabilitas sistem sosial.

c. Model *Corporate Culture*

1. Artefak

Lingkungan fisik dan lingkungan organisasi adalah dua contoh artefak yang merupakan manifestasi nyata dari budaya organisasi. Struktur, keluaran (barang dan jasa), teknologi, bahasa lisan dan tulisan, artefak, dan perilaku organisasi adalah contoh artefak. Meskipun mereka dapat melihat artefak, anggota organisasi seringkali tidak dapat memahaminya.

2. Nilai-nilai

Semua pembelajaran perusahaan mengacu pada nilai-nilai yang sudah ada di perusahaan. Ketika pemimpin atau anggota lain dari suatu organisasi mengalami kesulitan, mereka akan menggunakan cita-cita ini. Jika mereka dapat menemukan solusi, mereka akan membaginya dengan seluruh perusahaan.

3. Asumsi Dasar

Solusi tersebut terlihat nyata dan kebenaran memiliki nilai jika solusi yang disarankan pemimpin perusahaan dapat diterapkan dengan sukses. Pendekatan yang paling dapat diandalkan untuk memecahkan masalah adalah memulai dengan premis mendasar.

d. *Corporate Culture* Dalam Islam

Budaya perusahaan yang dipelihara dalam kerangka manajemen Islam tentunya harus berpijak pada prinsip-prinsip yang disepakati oleh Islam, khususnya yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah. Menurut Islam, tujuan organisasi harus mencakup semua bidang kehidupan yang berkontribusi pada kebahagiaan akhirat, bukan hanya mengejar kekayaan duniawi (surgawi). "Islam membenci masalah materi," kata Muhammad Nejatullah Siddiqi. Islam telah menciptakan budaya dan prinsipnya sendiri, yang merupakan tujuan akhir seorang Muslim dan masyarakatnya" (hafidhuddin, 2003).

Budaya organisasi Islam, menurut Didin Hafidhudin, adalah "pelaksanaan konsep-konsep yang ditunjukkan oleh Nabi yang bersumber dari ajaran Islam, yaitu: *Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tabligh*".

III. METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana *Islamic culture* yang sudah ada di Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya dan bagaimana implementasinya. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu Marelan Raya. Dalam penelitian ini, analisis SOAR digunakan sebagai metode analisis data. SOAR mengacu pada pemanfaatan keunggulan dan kekuatan perusahaan untuk menghasilkan tujuan dan hasil.

IV. HASIL

Berdasarkan hasil penelitian, *corporate culture* Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya adalah yang TERBAIK. Bank Sumut berdedikasi untuk memberikan layanan terbaik kepada setiap kliennya. Tujuan menawarkan layanan terbaik adalah untuk membangun kepercayaan. Manusia memiliki tiga kepercayaan di pundak mereka. Pertama, konflik antara manusia dan Tuhan. Ini menunjukkan bahwa menegakkan hukum dan batasan surgawi adalah kewajiban manusia. Yang kedua adalah antara orang-orang. Suatu amanat harus dikembalikan kepada pemiliknya tanpa ditambah atau ditarik. Ketiga, adanya keimanan pada ciri-ciri manusia seperti kekuasaan, usia dan bakat fisik dan mental. Dalam hal agama, itu semua bermuara pada iman kita kepada Tuhan. Anggota tubuh kita harus digunakan dalam pelayanan keridhaan Allah. Dalam skenario ini, kepercayaan sangat penting bagi keberhasilan karyawan dalam menjalankan kewajibannya, baik di dunia ini maupun di akhirat.

Islamic corporate culture Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya dalam situasi ini adalah mengutamakan pelayanan yang terbaik.



Gambar 1. Wawancara dengan Account Officer Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya

Hasil wawancara yang dilakukan pada *Account Officer* menghasilkan pernyataan sebagai berikut: “Pendekatan budaya perusahaan bank ini adalah sebagai berikut: berinteraksi dengan karyawan, baik melalui rapat cabang maupun langsung melalui pimpinan bank pada morning briefing. Kemudian, sebelum menjadi pegawai Bank Sumut, setiap calon pegawai diberikan pemahaman mendalam tentang budaya perusahaan bank. Jangan lupa untuk memiliki kontrol langsung atas penerapan budaya perusahaan. Bank Sumut sering melakukan ini, mengirimkan karyawan untuk memantau semua lokasi Bank Sumut, termasuk milik kita.”



Gambar 2. Wawancara dengan Back Office Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya

Pernyataan juga diperkuat melalui hasil wawancara yang dilakukan pada *Account Back Office* yaitu: “Bank ini memiliki tim pengendalian internal (KI) yang bertanggung jawab untuk mengawasi seluruh operasional bisnis, termasuk pelaksanaan budaya perusahaan dan layanan pelanggan.”

Kedua sudut pandang ini memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya dipengaruhi oleh tiga hal. Agar seluruh calon pegawai dapat mengadopsi dan menjalankan budaya perusahaan yang sudah ada di Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya, pimpinan harus terlebih dahulu mensosialisasikan kepada seluruh pelamar. Pimpinan kemudian melakukan sosialisasi biasa pada saat rapat kerja, dan sosialisasi dilakukan pada saat rapat di kantor pusat, baik secara langsung di lapangan maupun melalui penggunaan Standar Operasional Kerja yang berlaku. meningkatkan budaya perusahaan Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya. Ketiga, Kantor Pusat Bank Sumut Syariah membawahi seluruh Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu dari sisi internal dan eksternal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya memiliki budaya perusahaan TERBAIK. Ungkapan "pelayanan terbaik" mirip dengan slogan Bank Sumut. Setiap nasabah mendapatkan pelayanan terbaik berkat Bank Sumut. Selain itu, frasa teratas dinilai menurut berbagai nilai poin, sebagai berikut:

1. **Terpercaya** : Item ini menggabungkan nilai-nilai budaya seperti kejujuran, ketergantungan, dan kepercayaan, serta karakter dan etika yang sangat baik.
2. **Enerjik** : Dalam konteks ini, menjadi energik mengacu pada optimis, disiplin, rapi secara konsisten, dan menarik. kemudian, untuk kepuasan pelanggan, berpikirlah optimis, imajinatif, dan inovatif.

3. Ramah : Bersikap ramah dianggap sebagai perilaku yang sopan, dan selalu membantu klien dalam transaksi apa pun.
4. Bersahabat : Dalam konteks ini, bersikap ramah adalah memperhatikan dan menjaga hubungan dengan klien, dan menawarkan solusi ideal untuk setiap masalah yang dihadapi.
5. Aman : Aman dalam arti mematuhi aturan dan melindungi rahasia klien dan bisnis. Pastikan ketepatan waktu yang dapat diterima dan hindari kesalahan bertransaksi. Setiap bisnis harus memiliki informasi yang tidak bisa begitu saja dikenal secara luas. Pelanggan juga dilindungi oleh privasi mereka, yang jika diungkapkan kepada banyak orang, dapat merusak reputasi pelanggan serta perusahaan atau keluarganya. Setiap organisasi harus memiliki rasa aman untuk itu terjadi.
6. Integritas : Bertakwa dan mengikuti Tuhan Yang Maha Esa Berbudi pekerti luhur, menjunjung tinggi kode etik perdagangan, jujur dan mengantisipasi kemajuan. Integritas adalah salah satu kunci kesuksesan. Integritas adalah kesesuaian perilaku seseorang dengan nilai, aturan, atau norma yang diakui.
7. Komitmen : Selalu menjunjung tinggi akhir Anda dari tawar-menawar. tugas umum, tenaga kerja, dan perilaku yang bertanggung jawab. Tentu saja, personel harus memiliki mentalitas yang berkomitmen terhadap bisnis. Sikap pengabdian ini sangat penting karena akan membantu bisnis mencapai tujuannya. Akibatnya, salah satu elemen terpenting bagi keberhasilan organisasi adalah pengabdian.

Kepala Operasional Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya Bapak Emil Purnawan menyatakan penerapan cita-cita dan prinsip TERBAIK ini.

“Mengikuti *corporate culture* di Bank Sumut Pusat, nilai-nilai budaya perusahaan ini adalah yang TERBAIK.” Bagi insan dan pimpinan Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya, nilai-nilai *corporate culture* menjadi pedoman dalam menjalankan bisnis di sana. Namun Bank Sumut yang bukan merupakan Bank Sumut berdasarkan Syariah, membentuk budaya perusahaan, dan prinsip-prinsip yang dikandungnya sejalan dengan norma-norma Islam. Hal ini menunjukkan bahwa Allah juga menjelaskan prinsip-prinsip tersebut dalam Al-Qur'an, sehingga mudah untuk diterapkan di Bank Sumut KCP Marelان Raya. Ini hanya untuk menunjukkan bahwa Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya adalah lembaga berbasis syariah, manajemennya telah menambah atau menciptakan budaya perusahaan yang menganut prinsip-prinsip Islam. Sebagai faktor pembeda antara Bank Sumut Syariah dengan Bank Sumut Konvensional.

Mengingat Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya merupakan bank yang berbasis syariah, hal ini jelas diperlukan. Berikut ini adalah nilai-nilai budaya perusahaan.

1. Setiap karyawan secara bergiliran mengikuti morning call yang dilanjutkan dengan doa bersama dan *sharing season*.
2. Sholat Duha, dimana para pekerja diberikan waktu setiap hari untuk melakukan Sholat Duha.
3. Pengajian rutin bulanan. Mereka mengundang ustadz untuk membicarakan kajian ini.
4. Setiap Jum'at Infaq.
5. Menawarkan Yayasan atau siapa pun yang berhak menerima balasannya. Dana yang mereka berikan adalah uang infaq. Jika mereka memiliki lebih banyak makanan, mereka mungkin juga memberi lebih banyak.
6. Rutin membaca Surah Yasin di pagi hari.

“Pelaksanaan prinsip-prinsip yang direpresentasikan oleh Rasulullah yang diambil dari ajaran Islam, yaitu: *Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tablig*” inilah yang dikenal dengan budaya organisasi Islam. Nilai-nilai TERBAIK sudah ada dalam nilai-nilai ini. Ini termasuk nilai-nilai untuk SIFAT.

Analisis SOAR Dalam Strategi Implementasi *Islamic Corporate Culture* Pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya.

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari lokasi penelitian, ditemukan dalam konteks masalah untuk menerapkan *Islamic Corporate Culture*. Data tersebut kemudian digunakan untuk analisis SOAR material. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan budaya kerja Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya dan memastikan secara aktif membina lingkungan kerja yang islami.

Studi manajemen strategis akan mengungkapkan *Islamic Corporate Culture* dari kekuatan, prospek, ambisi, dan hasil perusahaan ini. Analisis SOAR dibagi menjadi bagian S-A, O-A, S-R, dan O-R. Bank Syariah Sumatera Utara KCP Marelان Raya telah menerapkan budaya perusahaan syariah, dan penelitian ini menawarkan alternatif pilihan strategis.

Masing-masing variabel akan dibahas menggunakan analisis SOAR dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi pada bank syariah Sumatera Utara KCP Marelان Raya. Kekuatan untuk menunjukkan kekuatan Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya. Untuk mengembangkan budaya kerja yang islami, peluang dimanfaatkan untuk menentukan bisnis apa yang dimiliki karyawan Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya saat ini. Keinginan dibuat untuk memenuhi harapan atau aspirasi para pemangku kepentingan, dalam hal ini konsumen dan karyawan. Hasil

digunakan untuk menunjukkan pencapaian yang dibuat sepanjang masa bisnisnya untuk memajukan budaya perusahaan Islam.



Gambar 3. Wawancara dengan Pimpinan Cabang Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya

Pimpinan operasional Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya diwawancarai, dan temuan-temuannya dirinci di bawah ini dalam hal kekuatan, prospek, ambisi, dan hasil bank:

1. Kekuatan (*strenghths*)

Berdasarkan hasil wawancara, Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya memiliki beberapa poin kekuatan, antara lain:

- a. Nilai-nilai *Islamic Corporate Culture* bank ini sejalan dengan persyaratan TERBAIK yang ditetapkan oleh Bank Sumut Pusat. Namun di Bank ini, kami mengembangkan beberapa budaya yang dimaksudkan untuk menyerupai Bank Islam, seperti seringnya partisipasi eksekutif dan staf dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan bisnis.
- b. Di Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya, ide tersebut mendukung profesionalisme dan disiplin waktu kerja yang sangat baik secara Islami. Hal ini ditunjukkan dengan diadakannya salat zuhur berjamaah agar para pekerja dapat melanjutkan pekerjaannya pada saat yang bersamaan.
- c. Melakukan evaluasi berkala mengenai budaya kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan setiap bulan.

2. Peluang (*opportunities*)

Melihat kondisi internal dan eksternal bank Sumut syariah KCP Marelان Raya melalui peluang-peluang dalam mengedepankan *islamic Corporate Culture*, antara lain:

- a. Meningkatnya jumlah mahasiswa program studi perbankan syariah dapat membuka peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih profesional.
 - b. Setiap pelanggaran memiliki konsekuensi membayar denda sebesar Rp 10.000 untuk disiplin karyawan.
 - c. Melakukan pelatihan mengenai *islamic Corporate Culture*.
3. Aspirasi (*aspirations*)

Aspirasi adalah hal yang ingin dituju oleh bank Sumut syariah KCP Marelان Raya. Dalam penelitian ini *goals* yang ingin dicapai dari Bank Sumut Syariah KCP Marelان Raya adalah:

- a. Memiliki tim yang kompak dan menerapkan *islamic Corporate Culture* guna memperoleh goals perusahaan.
- b. Pemberian reward pada karyawan yang mampu memenuhi KPI (*key performance index*) masing-masing dengan menerapkan budaya kerja yang sesuai dengan peraturan.
- c. Membangun praktik komunikasi antara manajer dan staf yang mencerminkan nilai, konvensi, rutinitas, dan metode kerja semua anggota staf, memastikan bahwa masing-masing memiliki tujuan yang sama dengan tujuan utama perusahaan.

4. Hasil (*result*)

Menurut hasil penelitian yang menjadi penanda tingkat keberhasilan perusahaan, berikut ini adalah benarnya:

- a. Meningkatkan citra profesional setiap karyawan, termasuk cara mereka bertindak, berbicara, berpakaian, sopan santun, dan menggunakan bahasa.
- b. Gagasan *Good Corporate Governance* yang sangat baik digunakan mengikuti budaya Indonesia dan dipraktikkan secara teratur.
- c. Peningkatan kualitas moral yang telah maju ke arah "spiritualisasi" manajemen, khususnya *Islamic Corporate Culture* untuk meningkatkan spiritualitas manajer dan staf.

Berikut ini merupakan matrix SOAR pada Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya:

Tabel 1. Matrix SOAR

<p>Internal</p> <p>Eksternal</p>	<p>Strengths</p> <p>a. Nilai-nilai <i>Corporate Culture</i> yang ada pada Bank ini sama seperti peraturan yang dibuat oleh Bank Sumut Pusat yaitu TERBAIK. Tetapi pada Bank ini ada beberapa budaya yang kita buat sendiri guna mencerminkan Bank Syariah yaitu pimpinan dan karyawan sering melakukan diskusi dua arah ketika ingin membuat keputusan untuk kebaikan perusahaan.</p> <p>b. Konsep pada Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya ini menjunjung profesionalitas serta kedisiplinan waktu kerja yang baik secara islami yang di wujudkan dengan melakukan sholat dzuhur berjamaah agar karyawan dapat serentak melanjutkan pekerjaannya kembali.</p> <p>c. Melakukan evaluasi berkala mengenai budaya kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan setiap bulan.</p>	<p>Opportunities</p> <p>a. Meningkatnya jumlah mahasiswa program studi perbankan syariah dapat membuka peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih profesional.</p> <p>b. Punishment yang harus ditanggung oleh setiap pelanggar ialah membayar denda Rp 10.000 demi kedisiplinan karyawan.</p> <p>c. Melakukan pelatihan mengenai budaya kerja yang islam.</p>
<p>Aspirations</p> <p>a. Memiliki tim yang kompak dan menerapkan <i>islamic corporate culture</i> guna memperoleh <i>goals</i> perusahaan.</p> <p>b. Pemberian reward pada karyawan yang mampu memenuhi KPI (<i>key performance index</i>) masing- masing dengan menerapkan budaya kerja yang sesuai dengan peraturan.</p> <p>c. Menetapkan pola komunikasi antara pemimpin dan pekerja yang mencakup prinsip bisnis, norma, dan praktik kerja sehingga setiap karyawan bekerja memperoleh tujuan utama yang sama.</p>	<p>S-A</p> <p>a. Nilai-nilai <i>Corporate Culture</i> yang ada pada Bank ini sama seperti peraturan yang dibuat oleh Bank Sumut Pusat yaitu TERBAIK. Tetapi pada Bank ini ada beberapa budaya yang kita buat sendiri guna mencerminkan Bank Syariah yaitu pimpinan dan karyawan sering melakukan diskusi dua arah ketika ingin membuat keputusan untuk kebaikan perusahaan. Sehingga Memiliki tim yang kompak dan menerapkan <i>islamic corporate culture</i> guna memperoleh <i>goals</i> perusahaan. (S1 dan A1)</p> <p>b. Konsep pada Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya</p>	<p>O-A</p> <p>Strategi ini dibuat untuk memahami dan memenuhi aspirasi masing-masing pemangku kepentingan terkait dengan platform yang tersedia.</p>

	<p>ini menjunjung profesionalitas serta kedisiplinan waktu kerja yang baik secara islami yang di wujudkan dengan melakukan sholat dzuhur berjamaah agar karyawan dapat serentak melanjutkan pekerjaannya kembali dan Pemberian reward pada karyawan yang mampu memenuhi KPI (<i>key performance index</i>) masing-masing dengan menerapkan budaya kerja yang sesuai dengan peraturan. (S2 dan A2)</p> <p>c. Menetapkan pola komunikasi antara pemimpin dan pekerja yang mencakup prinsip bisnis, norma, dan praktik kerja sehingga setiap karyawan bekerja menuju tujuan utama yang sama.. (A3 dan S3)</p>	
<p style="text-align: center;">Result</p> <p>a. peningkatan <i>image profesion</i> pada diri setiap karyawan, seperti dalam cara bersikap, berbicara, bertatakeramah yang baik, berpakaian, sampai penggunaan bahasa.</p> <p>b. Penerapan konsep <i>good corporate governace</i> yang sesuai dengan budaya indonesia yang diimplementasikan secara berkesinambungan serta terus menerus.</p> <p>c. Peningkatan aspek etik yang telah berkembang lebih jauh menuju ke “spritualisasi” manajemen khususnya islamic corporate culture untuk meningkatkan spiritualitas para pimpinan dan</p>	<p style="text-align: center;">S-R</p> <p>Strategi ini dibuat untuk mewujudkan kekuatan untuk mencapai hasil yang terukur.</p>	<p style="text-align: center;">O-R</p> <p>Strategi ini berorientasi kepada peluang untuk mencapai hasil yang terukur.</p>

karyawannya.		
--------------	--	--

Berdasarkan hasil analisis, strategi yang paling baik digunakan dikenal dengan strategi S-A, yaitu strategi yang menyeimbangkan kemampuan (kekuatan) dan ambisi (aspirasi). Strategi ini dirancang untuk memanfaatkan seluruh sumber daya dan aspirasi secara maksimal guna mencapai hasil yang dicita-citakan oleh Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya. Dengan penggunaan strategi tersebut diharapkan maksud dan tujuan yang dicanangkan oleh Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya dapat terwujud dengan sebaik-baiknya dan memberikan hasil yang maksimal.

1. Nilai-nilai *Corporate Culture* yang ada pada Bank ini sama seperti peraturan yang dibuat oleh Bank Sumut Pusat yaitu TERBAIK. Tetapi pada Bank ini ada beberapa budaya yang kita buat sendiri guna mencerminkan Bank Syariah yaitu pimpinan dan karyawan sering melakukan diskusi dua arah ketika ingin membuat keputusan untuk kebaikan perusahaan. Sehingga Memiliki tim yang kompak dan menerapkan *islamic corporate culture* guna memperoleh *goals* perusahaan.
2. Konsep pada Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya ini menjunjung profesionalitas serta kedisiplinan waktu kerja yang baik secara islami yang di wujudkan dengan melakukan sholat dzuhur berjamaah agar karyawan dapat serentak melanjutkan pekerjaannya kembali dan Pemberian reward pada karyawan yang mampu memenuhi KPI (*key performance index*) masing-masing dengan menerapkan budaya kerja yang sesuai dengan peraturan.
3. Menerapkan pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang didalamnya berisi nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan dan cara kerja karyawan setiap harinya, sehingga setiap karyawan memiliki tujuan yang sama untuk mencapai tujuan utama pada perusahaan tersebut.

V. KESIMPULAN

Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya mempunyai *Islamic Corporate Culture* TERBAIK. Mereka berusaha memberikan pelayanan yang terbaik pada setiap pelayanan yang diberikan. Salah satu dari perilaku terbaik yang di maksud ialah Amanah.

Melalui analisis ini diketahui bahwa ada kekuatan yang bisa di manfaatkan serta strategi yang masih bisa dimaksimalkan untuk memperkuat *value islamic Corporate Culture* di Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya supaya dapat bersaing. Penelitian menghasilkan upaya yang sesuai untuk dipakai adalah strategi S-A yaitu strategi yang diperoleh antara *strengths* (kekuatan) dan *aspirations* (aspirasi) yang diciptakan melalui pemanfaatan setiap kekuatan serta aspirasi sehingga memperoleh hasil yang di harapkan oleh Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya. Melalui strategi tersebut, besar kemungkinan kekuatan dan aspirasi yang dimiliki oleh Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya akan dapat disalurkan secara optimal dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Penelitian ini berhasil memberikan gambaran dan penjelasan pada Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya sehingga dapat merumuskan strategi bisnis yang lebih efektif, karena strategi ini berdasarkan pada kekuatan internal dan peluang eksternal yang teridentifikasi. Namun, penelitian ini belum mampu mengeksplorasi kelemahan atau ancaman yang terjadi pada Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya.

Penulis juga memberikan saran berupa:

1. Bagi Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya
Untuk memastikan insan PT Bank Sumut Syariah KCP Marelan Raya tetap menjunjung tinggi cita-cita budaya perusahaan, maka strategi penerapan budaya perusahaan harus senantiasa dilaksanakan dan diperkuat.
2. Bagi usaha sejenis
Bank Syariah hendaknya menyadari pentingnya menerapkan *islamic corporate culture* yang baik guna menjaga ketereratan antar karyawan dan menjaga silaturahmi antara pimpinan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bi Rahmani, Nur Ahmadi. 2016. Metode Penelitian Ekonomi. Medan : Febi UINSU Press.
- Goerge stainer dan john miler. 2008. manajemen strategik, jakarta: erlangga.
- Husein umar. 2008. strategic manajemen in action, (jakarta: PT. Gramedia utama.
- J David Hunger dan tomas L wheelen. 2003. strategik manajemen, terj. Julianto agung, edisi ke-5(yogyakarta : andu, cet 2.
- John M. Ivancevich Dkk. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi, jakarta : Erlangga, Edisi ke-7, jilid 1.
- khairul zaenal abidin. 2015. "budaya organisasi sebagai sarana pembentukann citra perusahaan", Yogyakarta : fakultas ilmu sosial dan humaniroro UIN SUSKA.
- Sampurno. 2010. manajemen strategik : menciptakan keunggulan bersai yang berkelanjutan, yogyakarta: gadjah mada university press.
- Sugiyono. 2016 .Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- susanto AB. 1997. budaya perusahaan :seri manajemen dan persaingan bismis, jakarta: alex media komputindo).
- Syahnudi, Muhammad. 2021. Ekonomi Kreatif Indonesia Strategi Daya Sain UMKM Industri Kreatif Menuju Go Global. Medan : Merdeka Kreasi.
- wawancara langsung dengan bagus try prasetyo, account officer bank sumut syariah KCP Marelah Raya, 12 febuari 2022.
- yogi suprayogi sugandi. 2011. administrasi publik, yogyakarta: graha ilmu.
- yulisa ilhami, .2017. implementasi nilai-nilai *Corporate Culture* pada karyawan bank BJB syariah KCP ciputat tangerang selatan, akultas ilmu dakwah dan komunikasi UIN syarif hidayatullah, Jakarta.