

**DAMPAK PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI DAN BUDAYA
PEMBERDAYAAN KEPADA KINERJA KARYAWAN UPK SYARIAH TUJUAH
SARUMPUN KECAMATAN AMPEK ANGKEK KABUPATEN AGAM**

Feri Irawan¹, Yusra², Noval Prasetyo³

¹Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

²STKIP Ahlussunnah Bukittinggi

³Institut Senarai

Alamat e-mail : feriirawanms@gmail.com¹, yusr477@gmail.com²,
novalprasetyo0@gmail.com³

ABSTRACT

*This study evaluates the impact of Capital Adequacy Ratio (CAR) and total assets on the stock value of banking companies during the period 2020-2021. A total of 88 samples were selected from the Indonesia Stock Exchange website (www.idx.co.id) by applying the purposive sampling method, which selects samples based on appropriate specific criteria. The *t* and *F* tests were applied to measure the effect of CAR and total assets variables on stock value. The *t* test is used to assess the impact of each variable individually, while the *F* test assesses the combined impact of both variables. Documentation, collecting secondary data available from reliable sources is used as the data method used. The findings show that CAR has a negative but not high impact on stock value, which means that the correlation is not strong enough. On the other hand, total assets have a high positive impact on stock value, indicating that banks with larger assets tend to have higher stock values. Furthermore, when CAR and total assets are tested together, the results show no high impact on stock value, indicating that the combination of CAR and total assets does not have a significant effect on the stock value of banking companies during the study period.*

Keywords: Capital Adequacy Ratio (CAR), Stock Price, Total Assets, Purposive Sampling and Method

ABSTRAK

Permasalahan utama dalam tesis ini adalah perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan pada UPK Syariah Tujuh Sarumpun serta dampak perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan kepada kinerja karyawan UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bentuk perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan pada UPK Syariah Tujuh Sarumpun serta menganalisis dampak perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan kepada kinerja karyawan UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Instrumen utama adalah peneliti, dengan sumber data primer serta data sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan melalui reduksi, penyajian, dan verifikasi data. Keabsahan data dijamin dengan triangulasi data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (a) bentuk perubahan budaya organisasi mengacu pada nilai dan prinsip syariah, kebijakan keuangan dengan model akad, menghindari riba, etika bisnis syariah, tanggung jawab sosial,

prinsip keadilan dan transparan, melaksanakan kegiatan keagamaan, inovasi lembaga keuangan syariah, memperkuat kerukunan antar warga serta kerja sama dengan lembaga lain menggunakan prinsip syariah. Sedangkan bentuk perubahan budaya pemberdayaan pada: pelatihan keuangan syariah, gerakan sosial ekonomi syariah, pemberdayaan dan keterlibatan anggota, komunikasi dan sosialisasi. (b) dampak perubahan pada kinerja karyawan: peningkatan kinerja pengurus, inovasi dan kreatifitas, peningkatan responsivitas, peningkatan kualitas keputusan dan hidup kerja pengurus, peningkatan produktivitas dan efisiensi pengurus, pertumbuhan karir, dan daya saing.

Kata Kunci: Perubahan, Budaya Organisasi, Budaya Pemberdayaan, Kinerja Karyawan, UPK Syariah

A. Pendahuluan

Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Syariah Tujuh Sarumpun yang berada di Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam merupakan organisasi publik yang masih bertahan sampai saat ini (Swapena.com, 2020). Organisasi yang merupakan kelanjutan dari Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM MPd) tersebut, masih tetap menunjukkan kinerjanya dengan memberikan keuntungan bagi masyarakat setempat. Salah satu keuntungan dari keberadaan UPK Syariah Tujuh Sarumpun adalah adanya program Simpan Pinjam Perempuan (SPP) (Yanti & Awaluddin, 2022, pp. 51-60). Kegiatan SPP yang dilaksanakan ternyata memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, terhadap pengurangan tingkat kemiskinan para anggotanya sebesar 7,4% (Yanti & Awaluddin, 2022, p. 51).

Secara regulasi UPK Syariah Tujuh Sarumpun ditetapkan menggunakan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 96 Tahun 2017 tentang Tata Cara Kerjasama Desa di bidang

Pemerintahan Desa (Swapena.com, 2020). Sementara secara kelembagaan UPK Syariah Tujuh Sarumpun sendiri berada di bawah naungan Badan Kerjasama Antar Nagari (BKAN) kecamatan Ampek Angkek. Mengutip dari (Swapena.com, 2020) UPK Syariah Tujuh Sarumpun telah memiliki asset dengan nominal di atas dua milyar, penerima manfaat lebih kurang 2.000 orang, serta juga telah membentuk Koperasi Syariah Baitussalam yang beranggotakan hampir lima ratus orang.

Keberadaan UPK Syariah Tujuh Sarumpun merupakan sebuah fenomena yang menarik. Hal ini dikarenakan berlanjutnya PNPM MPd menjadi UPK Syariah Tujuh Sarumpun, tidak dapat dilepaskan dari kinerja yang dilakukan oleh para pengurusnya. Kinerja dalam pandangan Rivai (2004) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Simamora (2004), kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Sedangkan Mas'ud (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (Pratiwi, 2012). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo & Yandi, 2022).

Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Ismail (2006) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Franadita & Aslami, 2022). Ismail lebih lanjut menyatakan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Kinerja sudah menjadi pembahasan dan topik dalam berbagai kajian atau penelitian yang dilakukan sehubungan dengan perusahaan, manajemen, serta sumber daya manusia. Beberapa pembahasan atau penelitian yang berkaitan dengan kinerja antara lain: (Fitriadi, Susanto, Irdam, & Wahyuni, 2022) tentang keterlibatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (Franadita & Aslami, 2022) tentang perubahan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan; (Widodo & Yandi, 2022) tentang model kinerja karyawan; (Nurrohmat & Lestari, 2021) tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan; (Rivai, 2020) tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja; (Sadat, Handayani, & Kurniawan, 2020) tentang Disiplin kerja dan motivasi merupakan dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (Firdaus, 2019) tentang Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada serta kondisi lingkungan kerja yang mereka hadapi.; (Wahyudi, 2019) tentang disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan; (Subroto, 2018) tentang pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan; (Lestary & Harmon, 2017) tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (Wartono, 2017) tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan; (Ferawati, 2017) tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (Wardani, Mukzam, & Mayowan, 2016) tentang budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan; (Simbolon & Anisah, 2013) tentang perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berbagai pembahasan dan kajian mengenai kinerja di atas disepakati satu hal bahwa kinerja adalah capaian yang dimiliki baik individu ataupun organisasi. Bahkan, kinerja organisasi pada dasarnya merupakan akumulasi dari kinerja yang dilakukan oleh individu-individu pegawai/karyawan. Terdapat sejumlah indikator kinerja individu, antara lain: memiliki motivasi kerja yang kuat, melaksanakan tanggung jawab dengan efisien (seperti menyimpan data dengan akurat dan hadir tepat waktu), mampu berkolaborasi dengan rekan kerja, menunjukkan inisiatif serta kemandirian dalam tugasnya, mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan dengan efektif dalam pekerjaan, memahami serta menerapkan aturan yang berlaku, fokus terhadap tugas yang diberikan, dan berkomitmen untuk berusaha lebih keras dalam menyelesaikan tugas dengan baik (Pratiwi, 2012, p. 44).

Penelitian yang dilakukan oleh (Yanti & Awaluddin, 2022) sebelumnya menyebutkan bahwa SPP (Simpan Pinjam Perempuan) merupakan program UPK Syariah Tujuh Sarumpun dengan cara memberikan bantuan permodalan. Sasaran utama dari program SPP adalah perempuan, terutama ibu rumah tangga yang memiliki usaha produktif dan memerlukan pendanaan kegiatan usaha. Program ini bertujuan untuk memberikan

akses modal kepada usaha mikro, memperkuat organisasi perempuan, serta mendorong pengurangan rumah tangga yang hidup dalam kemiskinan dan penciptaan lapangan. Hal ini sebagaimana informasi yang peneliti peroleh dari Hanapia (Ketua) UPK Syariah Tujuh Sarumpun dalam wawancara awal penelitian sebagai berikut:

“Sebelumnya UPK Syariah Tujuh Sarumpun telah menerapkan prinsip syariah dalam aktifitas organisasinya, melalui pemberian bantuan modal dengan skema SPP yang diprioritaskan pada rumah tangga miskin. Namun sekarang bantuan permodalan tersebut lebih diprioritaskan pada rumah tangga yang dinilai mampu untuk mengembalikan modal tersebut. Tujuannya agar bantuan langsung masyarakat dana amanah pemberdayaan masyarakat agar tetap dapat bertahan dan dirasakan manfaatnya oleh pihak lain” (Hanapia, Wawancara pra-riset, 2023).

Merujuk informasi yang disampaikan Hanapia di atas, UPK Syariah Tujuh Sarumpun merupakan suatu organisasi yang melakukan pengelolaan terhadap Bantuan Langsung Masyarakat (BLM) Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat. Aktifitas atau kegiatan utama UPK Syariah Tujuh Sarumpun adalah pengelolaan dana, melalui pemberian bantuan permodalan yang ditujukan kepada masyarakat khususnya kelompok perempuan yang menjalankan usaha yang dilaksanakan para karyawannya sesuai tujuan organisasi. Pemberian

bantuan modal tersebut telah dilaksanakan berdasarkan prinsip syariah, yakni diprioritaskan kepada rumah tangga miskin. Bantuan permodalan tersebut ditujukan bagi kelompok perempuan yang menjadi anggota, untuk dapat meningkatkan taraf kehidupan dengan mengembangkan usaha yang dilakukan.

Berdasarkan informasi Hanapia (Ketua) UPK Syariah Tujuh Sarumpun di atas, juga diketahui bahwa untuk sekarang ini pemberian bantuan tersebut telah berubah pelaksanaannya. Perubahan yang dimaksud ialah dengan lebih memprioritaskan kepada rumah tangga yang mampu, untuk mengembalikan terhadap dana bantuan yang dipinjamkan. Sebelumnya, UPK Syariah Tujuh Sarumpun tidak menampilkan sikap perilaku membeda-bedakan (diskriminatif), untuk dapat mengakses bantuan permodalan yang telah diprogramkan. Namun, setelah bertransformasi dengan komitmen untuk menerapkan prinsip syariah justru muncul perlakuan diskriminatif. Diskriminasi yang terjadi dalam organisasi UPK Syariah Tujuh Sarumpun ialah kesempatan untuk dapat mengakses bantuan permodalan.

Stephen P. Robbins menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama (Firdaus, 2019, p. 5). Sedangkan Schein (1985) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian

asumsi dasar yang digunakan untuk menyelesaikan tantangan terkait adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian diajarkan kepada para anggota organisasi (Sutrisno, 2018, p. 7). Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai panduan yang dapat berupa aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang diikuti oleh organisasi untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasarannya. Sehingga budaya organisasi melekat pada setiap anggota organisasi, menjadi panduan perilaku dalam melaksanakan aktifitas, atau setiap kegiatan dari organisasi.

Islam sebagai sebuah ajaran agama yang komprehensif juga telah melarang tindakan atau perilaku diskriminatif untuk dilakukan oleh para penganutnya. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an juga menegaskan hal ini, yang dapat dilihat sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ
وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ
أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.
(Q.S. 5 : 8)

Ayat di atas menekankan pentingnya untuk dapat berlaku adil

dalam kehidupan sehari-hari, meskipun sikap dan perilaku adil itu ditujukan bahkan kepada kelompok atau bahkan kaum yang berbeda. Sikap dan perilaku adil dalam konteks organisasi merupakan salah satu budaya yang mesti ada, karena dapat menunjang organisasi dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan ajaran Islam yang bersumber dari dalam al-Qur'an dan hadits menjiwai setiap aktifitas para penganutnya, termasuk dalam persoalan nilai-nilai yang mesti diterapkan dalam bekerja baik secara individu maupun bersama/berorganisasi (Hakim, 2016, p. 196).

Suatu organisasi dapat diibaratkan dengan makhluk hidup yang mengalami beragam siklus seperti: lahir, tumbuh, berkembang, sakit, tua, dan bahkan mati. Jika suatu organisasi ingin memiliki umur yang panjang dan mampu bertahan hidup, maka organisasi harus selalu adaptif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi (Ibad, 2022, p. 135). Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa telah terjadinya perubahan dalam organisasi UPK Syariah Tujuh Sarumpun, meskipun tujuan perubahan mekanisme bantuan dari SPP tersebut baik. Perubahan yang terjadi dalam organisasi UPK Syariah Tujuh Sarumpun ialah dalam ranah budaya organisasi yang dimiliki. Perubahan terhadap budaya organisasi ini diduga berdampak terhadap kinerja karyawan UPK Syariah Tujuh Sarumpun dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain indikasi perubahan dalam budaya organisasi juga ditemukan indikasi perubahan dalam konteks pemberdayaan, yang secara mendasar sudah melekat sejak awal berdirinya UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Hal ini masih merujuk pada keterangan yang diperoleh dari Hanapia (Ketua) UPK Syariah Tujuh Sarumpun yang menyebutkan antara lain:

“Perubahan pemberdayaan misalnya pada saat Covid-19 merajalela dengan luluhlantaknya kehidupan ekonomi karena menurunnya daya beli, minimnya produksi, serta individualisnya masyarakat yang merupakan konsekuensi dari kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Seharusnya, sebagai organisasi yang juga mengusung konsep pemberdayaan dengan banyaknya anggota yang bergabung di dalamnya melalui variasi kemampuan/daya (*power*) yang dimiliki setiap anggota, dapat diminimalisir dampak negatif Covid-19 dengan mengadakan gotong-royong dalam menyediakan kebutuhan bagi keluarga anggota yang terjangkit Covid-19 atau aktifitas pemberdayaan lainnya. Hanya saja itu tidak terjadi” (Hanapia, pra-riset, 2023).

Berdasarkan keterangan Hanapia (Ketua) UPK Syariah Tujuh Sarumpun dalam wawancara awal di atas terungkap bahwa, bencana non alam Covid-19 yang menghendaki pelaksanaan pemberdayaan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak dilakukan UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Potensi organisasi yang

terdiri atas pengalaman sejak terbentuk, jumlah anggota, serta jejaring yang dimiliki menjadi sia-sia karena telah berubahnya budaya organisasi, dan organisasi secara umum tidak memberikan manfaat dalam menghadapi tantangan bersama seperti Covid-19. Berkaitan dengan pemberdayaan ini ajaran Islam juga menegaskan pentingnya, seperti yang terdapat di dalam salah satu ayat al-Qur'an berikut:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (QS. 13 : 11).

Ayat di atas menjelaskan tentang urgensi merubah nasib diri sendiri, sebelum Allah SWT memutuskan untuk merubah nasib suatu kaum. Perubahan nasib yang dimaksud dalam ayat tersebut selain secara individu, hendaknya juga dapat berdampak secara bersama-sama (kolektif). Secara implisit melalui ayat ini Allah SWT telah memerintahkan berdaya, sehingga takdir-Nya dapat dianugerahkan dengan usaha yang dilakukan. Bahwa dalam Islam pemberdayaan yang dihasilkan

dengan potensi yang dimiliki dan membentuk kinerja hendaknya dapat bermanfaat, serta menimbulkan *maslahat* bagi orang banyak (Hakim, 2016, p. 195).

Widodo Sunaryo (2009) mengutip pendapat Wood, Wallace dan Zeffane, pada hakikatnya pemberdayaan adalah pengembangan mentalitas “mampu berkarya” yang positif dalam diri karyawan (*creating a positive “can do” mentality among employees*) (Shafira, 2019, p. 1206). Mentalitas “mampu berkarya” ini tumbuh dari keyakinan diri para karyawan, akan kemampuannya untuk berkarya pada pekerjaannya (*self-efficacy*). Sedangkan (Arifin, 2021, p. 107) menyebutkan keyakinan ini ditumbuhkan melalui proses pengembangan kompetensi-kompetensi karyawan, pemberian dorongan dan persuasif yang terus menerus, serta dukungan emosional dan keteladanan (*modelling*) dari para pimpinan di dalam kancah kegiatan kerja para karyawan sehari-hari. Jadi, pemberdayaan adalah sebuah lingkungan atau norma dalam organisasi yang mendorong dan mendukung setiap individu untuk merasakan kekuatan, keterlibatan, dan kemampuan dalam mengambil keputusan serta bertindak secara mandiri dalam batasan tugas dan tanggung jawab mereka.

Pemberdayaan ini dalam pandangan Sutrisno, hendaknya dikembangkan dan dikomunikasikan kepada seluruh organisasi supaya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan lini, meningkatkan produktivitas manajer,

serta produktivitas organisasi secara keseluruhan (Sutrisno, 2018, p. 40). Sehingga, pemberdayaan bukan hanya tentang memberikan wewenang, Namun, juga membangun dasar yang memungkinkan setiap individu merasa bahwa mereka memiliki peran signifikan dalam keseluruhan organisasi. Ini merupakan upaya untuk membangun lingkungan yang mendukung, memberdayakan, dan memotivasi setiap anggota organisasi untuk tumbuh dan berkontribusi secara maksimal.

Perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kondusif akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik di kalangan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Kinerja yang efektif dan efisien ini tidak hanya mencerminkan keberhasilan organisasi tetapi juga membangun citra positif bagi organisasi. Untuk mendukung upaya membangun budaya organisasi, maka dibutuhkan perubahan praktek-praktek sumber daya manusia.

Norma yang diterapkan dengan baik dan konsisten berpengaruh besar pada keberhasilan dan kemajuan organisasi serta peningkatan kinerja. Dengan adanya norma-norma yang jelas dan diterima, perilaku anggota organisasi dapat diarahkan menuju tercapainya tujuan. Organisasi memotivasi anggotanya untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan cara menetapkan standar kinerja yang tinggi. Kualitas dan produktivitas kerja

dapat ditingkatkan melalui norma yang mendukung kerja tim, inovasi, dan tanggung jawab. Budaya organisasi terbentuk dari norma-norma ini, yang menjadi cerminan nilai, kepercayaan, dan perilaku yang dihargai dalam. Dengan memiliki budaya organisasi yang kuat dan positif, anggota mendapatkan identitas dan motivasi, serta terpengaruh dalam cara mereka berinteraksi, mengambil keputusan, dan berinovasi. Budaya positif berkontribusi pada peningkatan kolaborasi, pengakuan terhadap keberagaman, kreativitas, dan pemecahan masalah yang efektif (Mukrodi, 2023, pp. 67-68).

Berdasarkan uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa telah terjadi perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan pada UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Berubahnya salah satu budaya organisasi yakni pemberdayaan juga diduga telah berdampak terhadap kinerja karyawan UPK Syariah Tujuh Sarumpun Ampek Angkek. Berdasarkan pengamatan awal terhadap kinerja pengurus dan karyawan UPK Syariah Tujuh Sarumpun diasumsikan mengalami perbedaan sebelum perubahan UPK Syariah Tujuh Sarumpun menjadi UPK Syariah. Hal ini terlihat misalnya pada kehadiran pengurus dan karyawan. Saat ini, pengurus dan karyawan tidak diharuskan masuk tiap hari, hanya tergantung kebutuhan saja. Tidak ada lagi absensi pengurus dan karyawan masuk jam 09.00 WIB dan pulang jam 16.00 WIB. Kemudian adanya pengurangan staf.

Penelitian ini penting untuk dilaksanakan dengan mengingat masih minimnya kajian atau pembahasan yang dilakukan sehubungan dengan UPK Syariah Tujuh Sarumpun di Kecamatan Ampek Angkek, Kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat. Sehingga, peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melaksanakan penelitian yang diberi judul **“Dampak Perubahan Budaya Organisasi dan Budaya Pemberdayaan kepada Kinerja Karyawan UPK Syariah Tujuh Sarumpun Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam”**.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian lapangan dirancang secara sistematis untuk mengambil data dari lapangan (Arikunto, 2006). Pendekatan kualitatif menurut Denzin dan Lincoln bertujuan untuk memaparkan, menemukan, dan mendeskripsikan suatu permasalahan atau kegiatan yang dilakukan dengan menjelaskan situasi dan kondisinya (Anggito & Setiawan, 2018). Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari perilaku orang yang diamati (Moleong, 2010, p. 134).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang dilakukan di lapangan, di mana peneliti

mengumpulkan data langsung dari lokasi tempat subjek atau fenomena yang sedang diteliti berada. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam dan kaya tentang fenomena yang kompleks, dengan fokus pada makna, pengalaman, dan perspektif perilaku orang yang diamati.

Menurut Cresswell (2009, p.4) sebagaimana dikutip (Kusumastuti & Khoiron, 2019) istilah penelitian kualitatif mengacu pada sifat data atau data yang akan dianalisis tidak mempergunakan, memperoleh, atau mengolah berupa angka-angka, tabel-tabel, ataupun rumus statistik. Kualitatif merujuk pada makna yang mendalam (*deep meaning*) yang dimunculkan dari hasil eksplorasi informasi serta keterangan dari unit analisis atau informan berupa kata-kata, kalimat, ataupun uraian atas suatu tindakan, tingkah laku, atau keterlibatan pada suatu fenomena dan kejadian sosial atau kemanusiaan/*indepth interview* (Kusumastuti & Khoiron, 2019, hal. 2). Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, dapat ditegaskan bahwa metode penelitian kualitatif menekankan pada eksplorasi mendalam terhadap fenomena sosial, psikologis, atau kultural. Metode ini berfokus pada bagaimana individu memahami dan memberikan makna pada pengalaman mereka, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

Penelitian kualitatif menghendaki peneliti berperan sebagai instrumen kunci atau utama. Sebagai instrumen kunci, akan dilakukan pengumpulan data, pengecekan keabsahan data,

serta analisis data selama berada di lapangan. Dalam melakukan kegiatan tersebut, akan dibantu dengan instrumen pendukung seperti *field-notes*, pedoman wawancara, kamera, *recorder*, dan lain-lain.

Sumber data penelitian ini ada dua yaitu:

1. Primer.

Sumber data primer dalam penelitian yaitu: pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam, pengurus Badan Kerjasama Antar Nagari (BKAN), UPK Syariah, BP-UPKS dan Pengurus Kelompok Simpan Pinjam Perempuan.

2. Sekunder.

Sumber data sekunder: berupa dokumen-dokumen yang dimiliki UPK Syariah Tujuh Sarumpun yaitu: AD dan ART, PTO, Berita Acara Musyawarah, laporan keuangan, kegiatan, foto, Laporan Realisasi Kegiatan yang menggambarkan operasional organisasi dalam kurun periode tertentu.

Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu: Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan verifikasi data (Sugiono, 2009, p. 90).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

1. Proses Perubahan Budaya Organisasi UPK menjadi UPK Syariah

Proses perubahan budaya organisasi dari UPK konvensional ke UPK Syariah memerlukan pendekatan yang strategis dan terstruktur. Berikut adalah proses yang dapat diambil untuk melakukan perubahan tersebut:

a. Penilaian awal

Pengurus UPK mengkaji nilai-nilai, norma, dan praktik perguliran dana simpan pinjam dengan sistem konvensional yang berlaku dalam UPK yang mana mereka selaraskan dengan prinsip-prinsip syariah. Pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun mengkomunikasikan kepada BKAN IV Angkek dan juga kepada pihak yang berkepentingan lainnya untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang sistem konvensional dan prinsip-prinsip syariah. Begitu juga dengan kearifan lokal Minangkabau tentang bagaimana prinsip-prinsip adat yang relevan diterapkan bersamaan dengan aturan syariah dalam operasional lembaga keuangan.

b. Artikulasi nilai baru

Pengurus menilai layanan simpan pinjam yang ada untuk memastikan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang bebas dari riba. Pengurus memastikan bahwa simpan pinjam yang ada patuh terhadap hukum syariah.

c. Komunikasi yang kuat

Pimpinan dan pengurus UPK Syariah menjalin komunikasi dengan BKAN dan pemangku kepentingan lainnya dengan jelas dan terbuka tentang alasan di balik perubahan dari UPK konvensional menjadi UPK Syariah, serta pentingnya peran

setiap individu dalam mewujudkan perubahan tersebut.

d. Pemimpin sebagai contoh

Dalam UPK Syariah Tujuh Sarumpun, pemimpin menjadi contoh utama dalam menerapkan prinsip-prinsip syariah, seperti larangan riba dan keadilan. Mereka membentuk budaya organisasi dengan menunjukkan integritas, transparansi, dan kepatuhan terhadap hukum Islam. Pemimpin yang konsisten dalam praktik syariah akan memotivasi seluruh anggota organisasi untuk mengikuti standar yang sama, memastikan pengelolaan keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah.

e. Pengembangan dan pelatihan

Pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun membantu anggota organisasi memahami prinsip-prinsip syariah, seperti larangan riba dan keadilan dalam transaksi. Dapat dicermati dalam pengembangan layanan Simpan Pinjam kepada kelompok SPP yang sesuai dengan prinsip syariah menghindari riba, seperti pembiayaan dengan menggunakan akad multijasa dan menggunakan akad *mudharabah musytarikah* dalam melakukan kerja sama sesuai dengan prinsip syariah. Penggunaan akad multijasa dapat kita cermati pada akad pembiayaan pada kelompok SPP Santun Ibu 2. Dan penggunaan akad *mudharabah musytarikah* dapat diperhatikan pada kerja sama UPK Syariah Tujuh Sarumpun dengan UPK Canduang

f. Pemberdayaan dan dukungan

Terdapat peluang bagi karyawan maupun staf UPK Syariah Tujuh Sarumpun untuk mengikuti pelatihan

agar mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas sesuai syariah

g. Pengukuran dan evaluasi

UPK Syariah Tujuh Sarumpun menyusun rencana implementasi dengan target yang jelas. Dan melakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan perubahan budaya berjalan sesuai rencana.

2. Bentuk Perubahan Budaya Organisasi dan Perubahan Budaya Budaya Pemberdayaan

a. Bentuk Perubahan Budaya Organisasi

Peneliti menemukan bentuk-bentuk perubahan budaya organisasi pada UPK Syariah Tujuh Sarumpun Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam, sebagai berikut:

1) Nilai-nilai dan Prinsip Syariah

Prinsip-prinsip syariah menjadi landasan bagi UPK Syariah Tujuh Sarumpun dalam menjalankan fungsinya. Prinsip ini mengikuti pedoman dari Al-Qur'an dan hadits, serta menjauhi *riba* (bunga) dan praktik-praktik keuangan tidak sesuai dengan nilai-nilai Syariah. Fokus utama dari UPK Syariah Tujuh Sarumpun adalah menyediakan layanan simpan pinjam sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. UPK Syariah memberikan pembiayaan multijasa kepada kelompok SPP (simpan pinjam) tanpa riba. Sebaliknya UPK Syariah menggunakan akad *ijarah* dengan sistem *ujrah* (imbalan atas jasa yang diberikan).

2) Produk dan Layanan

Produk dari UPK Syariah Tujuh Sarumpun adalah memberikan pembiayaan kepada kelompok SPP yang berada di wilayah kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah. Hal ini sebagaimana tertuang dalam AD/ART BKAN Kecamatan Ampek Angkek. Berdasarkan dokumen yang ada, terdapat dua akad pada proses serah terima dana bergulir. Akad pertama antara Ketua UPK Syariah dengan pengurus kelompok Ketua Sekretaris dan Bendahara. Akad antara pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun dengan Pengurus Kelompok SPP. Dalam hal ini dapat kita cermati pada gambar. 1 di lampiran. Dalam gambar tersebut terjadi akad antara Ketua UPK Syariah Hanapia dengan Govino Suheriza (selaku ketua kelompok SPP Santun Ibu 2), Marti (sekretaris Kelompok SPP Santun Ibu 2) dan Desi Eka Putri (bendahara kelompok). Dalam akad dicantumkan jumlah pembiayaan, sistem pembayaran (angsuran + ujarah), jangka waktu angsuran 12 bulan selama 1 (satu) tahun. Akad tersebut juga ditandatangani oleh Ketua UPK Syariah, Ketua, sekretaris dan bendahara kelompok SPP Santun Ibu I, ketua BP-UPK Syariah, Ketua tim pendanaan, saksi dan Wali Jorong Parik Putuih.

Akad kedua yaitu akad multijasa antara Ketua Kelompok dengan anggota kelompok SPP. Dalam hal ini dapat dipelajari pada pembiayaan dengan menggunakan akad multijasa pada Kelompok SPP Santun Ibu 2 Kecamatan Ampek Angkek jorong Parik Putuih. Dalam hal ini dapat

diamati pada akad yang digunakan pada Kelompok SPP Santun Ibu 2 oleh Ibu Desi Eka Putri sebagai anggota kelompok SPP Santun Ibu 2 (disebut pihak I) dengan Govino Suheriza sebagai ketua Kelompok SPP Santun Ibu (disebut pihak II). Pembiayaan yang diberikan sebanyak Rp. 28.000.000,-. Pembiayaan ini menggunakan Akad Multijasa dengan prinsip *ujrah* dan *ijarah mumtahiyya bittamlik* dengan ketentuan sewa tidak pada uang. Besarannya ujarah disepakati di awal dan harus dinyatakan dalam bentuk nominal bukan persentase. Dalam hal ini, jika pembiayaan kepada kelompok sebesar Rp. 28.000.000,- maka ujahnya disepakati di awal sebesar Rp. 3.360.000,-

3) Tata kelola syariah

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara di lapangan, dicermati bahwa tata kelola UPK Syariah Tujuh Sarumpun mengacu pada prinsip-prinsip syariah. UPK Syariah Tujuh Sarumpun sudah menerapkan beberapa aspek tata kelola syariah. Salah satunya adalah BKAN membentuk Badan Pengawas UPK Syariah (BP-UPK Syariah). BP-UPK Syariah adalah lembaga khusus yang mengawasi rencana dan hasil kegiatan serta keuangan UPK Syariah.

Adapun tugas dari BP-UPK Syariah adalah:

- a) mengawasi dan memeriksa pengelolaan kegiatan dan keuangan UPK Syariah; memeriksa laporan UPK Syariah yang diberikan ke BKAN;

- b) Melakukan pemeriksaan dan pengawasan berdasarkan rekomendasi dari BKAN;
- c) Memberikan saran baik secara lisan maupun tertulis kepada UPK Syariah;
- d) Memberikan rekomendasi teguran baik secara lisan maupun

4) Kebijakan Keuangan

Kebijakan keuangan UPK Syariah Tujuh Sarumpun dengan menghindari segala bentuk riba dalam transaksi keuangannya UPK Syariah Tujuh Sarumpun menggunakan model akad multijasa dengan sistem ujah. Ujah adalah pendapatan setelah dikurangi biaya UPK Syariah selama jangka waktu satu tahun. Di dalam ART BKAN, Ujah UPK Syariah dapat dipergunakan untuk penambahan modal UPK Syariah sebesar 50%, tabarruk dan zakat, sedekah dan infak 10%, pendanaan bagi kelembagaan BKAN sebesar 40%. Adapun perincian penggunaan ujah ditetapkan dengan keputusan BKAN. Ketetapan tersebut disepakati di Musyawarah Antar Nagari di kecamatan dan dituangkan ke dalam AD/ART BKAN.

5) Etika Bisnis Syariah

UPK Tujuh Serumpun berusaha menghindari semua bentuk riba dalam setiap transaksi. Sementara dalam hal tata cara berpakaian menerapkan kebijakan berpakaian yang sesuai dengan tuntunan agama Islam.

6) Tanggung Jawab sosial

UPK Syariah Tujuh Sarumpun mengadakan program-program kemanusiaan. Beberapa contoh dari program-program kemanusiaan yang

- tertulis kepada BKAN bilamana BP-UPK Syariah menemukan pelanggaran terhadap AD/ART BKAN dan SOP UPK Syariah;
- e) dan melakukan pemeriksaan dan pengawasan UPK Syariah setiap 3 (tiga) bulan sekali.

telah dilakukan oleh UPK Syariah Tujuh Sarumpun diantaranya memberikan bantuan paket sembako korban banjir ke kabupaten Pasaman. Memberikan bantuan dana kepada korban banjir di kabupaten Pasaman senilai Rp. 10.850.000.

7) Hubungan dengan Pemangku Kepentingan

UPK Syariah Tujuh Sarumpun mengutamakan kepuasan anggota dengan memberikan layanan yang adil dan transparan. Juga memastikan hubungan dengan mitra berdasarkan prinsip-prinsip keadilan dan transparansi.

8) Kegiatan-Kegiatan Keagamaan

Ada beberapa kegiatan-kegiatan keagamaan yang telah dilakukan oleh UPK Syariah Tujuh Sarumpun di antaranya:

- a) Buka puasa bersama di bulan Ramadan.
- b) Salat tarawiah berjamaah ..
- c) Menyelenggarakan korban di Hari Raya Idul Adha yang sudah terlaksana selama 4 tahun.

Inovasi Lembaga Keuangan Syariah.

Untuk mengembangkan unit usaha UPK Syariah Tujuh Sarumpun mendirikan koperasi syariah. Koperasi ini menjangkau keanggotaan dari anggota kelompok SPP dan dari selain anggota SPP.

Terbuka untuk umum dengan tidak memandang jenis kelamin.

9) Memperkuat Kerukunan antar Warga

Memperkuat kerukunan antar warga adalah upaya penting dalam membangun masyarakat yang harmonis dan damai. Salah satu bentuk kepedulian dan empati terhadap keluarga yang berduka. Kegiatan nyata yang dilakukan UPK Syariah Tujuh Sarumpun adalah ketika ada kemalangan, maka UPK Syariah turut menyatakan duka. Misalnya berbelasungkawa atas meninggalnya Budi Harto, S.Ag Anggota DPRD Kabupaten Agam Fraksi Partai Golkar 13 Januari 2021 dengan mengirimkan papan nama turut berduka cita atas nama BKAN dan UPK Syariah Kecamatan IV Angkek.

10) Kerja Sama dengan Lembaga Keuangan dengan Prinsip Syariah

Kerja sama dengan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) lain dalam hal peminjaman modal bisa menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan akses keuangan dan memperkuat kinerja bisnis atau proyek di tingkat lokal. Dalam hal ini UPK Syariah Tujuh Sarumpun menjalin kerja sama dengan UPK Canduang menggunakan sistem bagi hasil dengan akad pembiayaan mudarabah musytarikhah.

b. Bentuk Perubahan Budaya Pemberdayaan UPK Syariah Tujuh Sarumpun

Adapun bentuk perubahan budaya pemberdayaan yang dilihat sebagaimana berikut:

1) Peningkatan kapasitas dan kesadaran

Memberikan pelatihan kepada pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun dan anggota tentang prinsip-prinsip keuangan syariah, termasuk larangan riba, gharar (ketidakpastian), dan maysir (spekulasi).

2) Gerakan Sosial Ekonomi Syariah

Gerakan sosial ekonomi merupakan gerakan yang dilakukan oleh sekelompok atau organisasi untuk mendorong adanya perubahan dalam sosial atau ekonomi masyarakat. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kondisi sosial ekonomi dengan prinsip syariah yang mengacu pada nilai-nilai syariat.

Dalam hal ini, UPK Syariah Tujuh Sarumpun melakukan gerakan sosial ekonomi syariah dalam bentuk kampanye tentang "Anti Riba". Kampanye tentang anti riba ini dilakukan melalui media sosial facebook. Hal ini terbukti dari postingannya di akun FB 'UPK Syariah Tujuh Sarumpun'. Kampanye tersebut dapat kita lihat pada postingan UPK Syariah Tujuh Sarumpun pada tanggal 16 Oktober 2020.

Kampanye anti riba bertujuan untuk mengubah cara pandang masyarakat tentang riba, membantu masyarakat memahami dampak dari riba, meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya penerapan keuangan syariah serta mempromosikan sistem keuangan yang bebas riba.

3) Pemberdayaan dan keterlibatan anggota

Peningkatan kapasitas dilakukan untuk pengurus dan kelompok SPP berupa pelatihan, arahan dan motivasi, UPK Syariah mendorong partisipasi aktif anggota dalam pengambilan keputusan dan evaluasi program. Hal ini dilakukan melalui rapat-rapat pengurus, rapat anggota, survei, dan forum diskusi. Hal ini terlihat dalam Berita Acara dan daftar hadir rapat-rapat yang dilaksanakan.

4) Komunikasi dan Sosialisasi

Komunikasi dan sosialisasi yang efektif adalah fondasi penting dalam mengimplementasikan perubahan budaya dan pemberdayaan di UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Dengan menggunakan saluran komunikasi yang tepat, melibatkan pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun, dan memastikan transparansi serta dukungan dari kepemimpinan, maka perubahan ini dapat dilaksanakan dengan sukses. Integrasi nilai-nilai syariah dalam setiap langkah akan memastikan bahwa perubahan tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi oleh UPK Syariah Tujuh Sarumpun.

Komunikasi pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun dapat dilakukan melalui tatap muka ataupun melalui media sosial.

2. Dampak Perubahan Budaya

Organisasi dan Budaya Pemberdayaan Kepada Kinerja Karyawan UPK Syariah Tujuh Sarumpun

Perubahan budaya organisasi dan perubahan budaya pemberdayaan di UPK Syariah Tujuh Sarumpun memberikan dampak terhadap kinerja pengurus UPK Syariah Tujuh

Sarumpun. Berdasarkan wawancara dan pengamatan, ditemukan beberapa dampak kinerja positif dari perubahan tersebut sebagai berikut:

a. Peningkatan kinerja pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun

Perubahan budaya organisasi UPK Syariah Tujuh Sarumpun yang mendukung pemberdayaan di UPK Syariah Tujuh Sarumpun meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kualitas kinerja UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun yang merasa diberdayakan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi UPK Syariah Tujuh Sarumpun dengan lebih baik. Budaya pemberdayaan bisa meningkatkan kinerja individu dan tim karena UPK Syariah Tujuh Sarumpun merasa lebih termotivasi, memiliki keterlibatan yang lebih besar, dan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja mereka.

b. Inovasi dan kreativitas pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun

Budaya yang mendukung pemberdayaan mendorong inovasi. Karyawan yang merasa memiliki kebebasan untuk berinovasi dan mengambil risiko cenderung lebih kreatif dalam menciptakan solusi baru untuk masalah organisasi.

Selain koperasi, inovasi berikutnya dari pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun yaitu membuat asuransi syariah yang dinamakan dengan asuransi Syariah Al-Kautsar, yaitu asuransi Pembiayaan Syariah.

UPK Syariah Tujuh Sarumpun mengembangkan produk pembiayaan

bukan hanya untuk usaha tapi juga sesuai dengan kebutuhan spesifik kelompok SPP yang ada di Ampek Angkek, seperti pembiayaan pendidikan, bayar hutang dll.

c. Peningkatan responsivitas pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun

Budaya pemberdayaan memungkinkan karyawan untuk mengambil keputusan dengan lebih cepat dan tepat di tingkat yang lebih rendah. Ini dapat meningkatkan responsivitas organisasi terhadap perubahan pasar dan kebutuhan nasabah UPK Syariah.

UPK Syariah Tujuh Sarumpun melakukan kerja sama dengan perguruan tinggi, dalam hal melibatkan mahasiswa Program Studi Pendidikan Luar (PL) dalam kegiatan UPK Syariah Tujuh Sarumpun, dapat dianggap sebagai bentuk responsivitas pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Dalam hal ini adalah PL Mahasiswa S1 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Mahasiswa S1 Jurusan Perbankan Syariah UIN Bukittinggi. Responsivitas dalam konteks ini merujuk pada kemampuan pengurus untuk merespons kebutuhan dan tantangan yang dihadapi, serta memanfaatkan peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja dan layanan.

Menerima studi banding dari instansi lain ke UPK Syariah Tujuh Sarumpun dan memberikan pendampingan kepada UPK yang ada di berbagai Kabupaten di Sumatera Barat adalah langkah positif dalam meningkatkan responsivitas pengurus UPK Syariah

Tujuh Sarumpun. Kegiatan ini tidak hanya memungkinkan pengurus untuk belajar dan beradaptasi, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan layanan dan produk yang lebih baik bagi anggota dan masyarakat.

d. Peningkatan kualitas keputusan pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun

Dalam budaya pemberdayaan, keputusan yang diambil secara lebih terdesentralisasi. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan lebih relevan oleh individu-individu yang memiliki pengetahuan yang lebih dalam tentang situasi tertentu.

Secara keseluruhan, pembinaan dan penyelesaian masalah kelompok berkontribusi pada peningkatan kualitas keputusan pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Dengan memberdayakan anggota melalui pembinaan dan melibatkan mereka dalam penyelesaian masalah, pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun dapat membuat keputusan yang lebih baik, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan anggota dan masyarakat. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan tetapi juga memperkuat hubungan antara pengurus dan anggota kelompok SPP, menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dan transparan.

e. Peningkatan kualitas hidup kerja pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun.

Budaya yang mendorong pemberdayaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan,

meningkatkan rasa penghargaan, kebebasan dalam pengambilan keputusan, dan kesejahteraan psikologis mereka.

f. Peningkatan produktivitas dan efisiensi pengurus dan staf UPK Syariah Tujuh Sarumpun.

UPK Syariah Tujuh Sarumpun merasa diberdayakan, seringkali terjadi peningkatan produktivitas karena mereka merasa memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka. Ini juga dapat meningkatkan efisiensi operasional.

Dalam lingkungan yang dinamis, ide-ide baru dapat membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan kebutuhan anggota dan pasar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Sewaktu karyawan merasakan bahwa ide dan masukan mereka disampaikan dihargai, mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan ini dapat meningkatkan semangat dan produktivitas secara keseluruhan.

Efektifitas jam kerja dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi di UPK Syariah dengan menciptakan konsistensi, fokus, komitmen, dan kemampuan untuk menangani beban kerja yang lebih besar. Namun, penting juga untuk memastikan bahwa keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi tetap terjaga untuk mempertahankan semangat dan motivasi pengurus.

g. Pertumbuhan karir dan retensi pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun

Budaya pemberdayaan yang memberikan kesempatan untuk

pengembangan keterampilan dan tanggung jawab yang lebih besar dapat meningkatkan retensi pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun yang baik dan memotivasi pertumbuhan karir di dalam organisasi.

Dengan fokus pada pertumbuhan karir dan retensi pengurus, UPK Syariah Tujuh Sarumpun dapat membangun tim yang berpengalaman, terampil, dan loyal. Dengan menyediakan pelatihan, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat memaksimalkan potensi pengurus UPK Syariah Tujuh Sarumpun dan memastikan keberhasilan jangka panjang.

h. Daya saing UPK Syariah Tujuh Sarumpun

Untuk meningkatkan daya saing UPK Syariah Tujuh Sarumpun memfokuskan kepada pelayanan. Ketua UPK menjelaskan terkait meningkatkan daya saing UPK Syariah di masa depan, beberapa strategi yang dapat diimplementasikan:

“Meningkatkan kepercayaan masyarakat pada UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Secara pola kerja, ada standarnya, ada capaian capaiannya dari sisi pelayanan kita tingkatkan karena ada beberapa pekerjaan yang dibebankan tugas dan tanggung jawab untuk itu” (Hanapia, Wawancara, 26 Juni 2024).

Pembahasan

1. UPK Syariah Tujuh Sarumpun

Berdasarkan temuan dan hasil transkrip wawancara di atas, dapat dianalisis bahwa perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan yang terjadi di UPK Syariah Tujuh Sarumpun.

Perubahan budaya organisasi yang terjadi berkaitan dengan berubahnya nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang diyakini oleh semua pengurus dan anggota UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Nilai-nilai yang dipelajari dan diterapkan secara berkesinambungan berfungsi sebagai sistem perekat serta menjadi acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perubahan yang dilakukan merupakan keinginan semua pengurus dan anggota UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Hal ini dibuktikan dengan adanya perubahan pada aturan organisasi seperti AD/ART BKAN dan disepakati bersama-sama di dalam rapat organisasi Musyawarah Antar Desa/Nagari. Ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Michel Beer (2000) bahwa berubah merupakan proses memilih tindakan yang berbeda dari yang sebelumnya, yang menghasilkan perbedaan dan menciptakan suatu perubahan. Konsepsi atas perubahan budaya organisasi terbagi menjadi dua kelompok yaitu: pertama, yang berpendapat bahwa perubahan budaya organisasi sangat bergantung kemauan para eksekutif; dan kedua, yang mengatakan bahwa perubahan budaya organisasi hanya mungkin dilakukan jika memenuhi syarat-syarat tertentu (Rojuaniah, 2012).

Perubahan budaya di UPK Syariah Tujuh Sarumpun sudah melalui beberapa tahapan. Mulai dari adanya program PNPM MPd tahun 2008 sampai pengakhiran program tahun 2015. Selanjutnya UPK Syariah

Tujuh Sarumpun berjalan secara mandiri. Tahapan ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Kurt Lewin bahwa model perubahan didasarkan pada premis bahwa sebelum memperkenalkan perubahan ke dalam suatu organisasi, individu-individu dalam organisasi harus siap untuk perubahan, harus ada motivasi untuk berubah dan harus ada mekanisme yang mapan dan terintegrasi untuk membawa perubahan perilaku semua anggota organisasi (Odor, 2018).

Kurt Lewin mengembangkan model perubahan tiga tahap yang terdiri dari mencairkan (*unfreeze*), perubahan (*movement*), dan membekukan kembali (*refreeze*). Model ini menggambarkan cara memulai, mengelola, dan menstabilkan proses perubahan, dengan asumsi-asumsi tertentu yang mendasari keberhasilan perubahan tersebut. Asumsi yang dipakai oleh Lewin meliputi (Rifa'i, 2017):

1. Proses perubahan menyangkut mempelajari sesuatu yang baru, dan tidak melanjutkan sikap atau perilaku sekarang.
2. Perubahan harus didorong adanya keinginan dan motivasi untuk berubah
3. Manusia adalah penggerak perubahan.
4. Adanya resistensi adanya perubahan adalah sebuah keniscayaan, walaupun tujuan perubahan sangat diinginkan.
5. Perubahan yang efektif memerlukan penguatan perilaku baru, sikap, dan praktik organisasional.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kurt Lewin di atas, terlihat bahwa UPK Syariah Tujuh Sarumpun telah melalui pencairan (*unfreeze*). Artinya nilai-nilai konvensional yang selama ini diterapkan sudah dilakukan proses pencairan. Nilai-nilai yang lama sudah diubah dan ditinggalkan dan digantikan dengan nilai-nilai baru. Misalnya nilai-nilai syariah sudah menggantikan nilai-nilai konvensional. Dalam situasi ini, berbagai upaya telah dilakukan untuk mencairkan kondisi, termasuk memotivasi pengurus dan anggota melalui rapat-rapat, pelatihan, sosialisasi, dan menyiapkan mereka untuk perubahan dengan memberikan motivasi. Kemudian, proses dilanjutkan dengan membangun kepercayaan dan memahami kebutuhan akan perubahan, sambil berpartisipasi secara aktif dalam mengidentifikasi permasalahan dan berdiskusi untuk menemukan solusi yang sesuai atas perubahan tersebut.

Tahapan kedua dalam model Lewin adalah perubahan (*movement*). Dalam tahap ini, UPK Syariah Tujuh Sarumpun telah menggerakkan dan menjalankan sistem yang ditargetkan menuju keseimbangan baru. Terdapat tiga aktivitas yang sudah dilakukan UPK Syariah Tujuh Sarumpun, yaitu meyakinkan pengurus dan kelompok SPP serta pihak lainnya bahwa kondisi nilai-nilai konvensional yang mereka jalani saat ini tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam. Langkah berikutnya adalah memotivasi mereka untuk melihat permasalahan

dari perspektif yang baru, bekerja sama dalam hal-hal yang baru, dan berbagi informasi mengenai perubahan menuju syariah. Selanjutnya tetap menjalankan hubungan antar lembaga di bawah BKAN dengan saling menghormati serta memperkuat kepengurusan yang mendukung perubahan tersebut.

Tahap ketiga dari model Kurt Lewin adalah membekukan kembali (*refreezing*). Pada tahap ini, UPK Syariah Tujuh Sarumpun melaksanakan berbagai aktivitas setelah perubahan diterapkan untuk memastikan keberlanjutan dan stabilitas perubahan yang telah dilakukan. Nilai-nilai syariah sebagai nilai baru yang diterapkan di UPK Syariah Tujuh Sarumpun harus dipertahankan. BKAN telah menetapkan nilai-nilai tersebut ke dalam aturan organisasi, yaitu AD/ART.

Berdasarkan analisa di atas bahwa tahapan ini mesti dilakukan, Dengan cara ini, perubahan yang terjadi tidak akan berlangsung singkat, dan perilaku tidak akan kembali ke keseimbangan yang lama. Tahapan ini merupakan proses integrasi dari nilai-nilai yang baru untuk berlaku pada BKAN. Tujuan utama dari tahap ini adalah memastikan stabilisasi keseimbangan baru yang muncul dari perubahan, melalui penyeimbangan antara faktor-faktor penggerak dan penghambat perubahan.

Dari paparan di atas, terlihat bahwa perubahan budaya organisasi di BKAN dan UPK Syariah Tujuh Sarumpun sudah terjadi dan berjalan. Hal ini ditentukan oleh berjalannya

dan berfungsinya faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya perubahan. Hersey (1998) yang dikutip (Rojuaniah, 2012) berpendapat bahwa, perubahan organisasi adalah suatu tindakan menyusun kembali komponen-komponen organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Faktor-faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan proses perubahan organisasi. Hersey menyebutkan bahwa terdapat sepuluh faktor tersebut yang mana sudah dijalankan oleh BKAN dan UPK Syariah Tujuh Sarumpun sebagaimana berikut:

1. Komunikasi.

BKAN dan UPK Syariah Tujuh Sarumpun telah melakukan komunikasi ke semua pihak. Ke pihak kabupaten, kecamatan dan kepada masyarakat dalam rangka perubahan budaya organisasi. Nilai syariah yang baru ditetapkan juga telah disosialisasikan melalui rapat-rapat dan media sosial (FB) ke jajaran pengurus dan ke kelompok SPP.

2. Kepemimpinan.

BKAN telah memperkuat kepemimpinan lembaga dengan membentuk Badan Pengawas UPK Syariah Tujuh Sarumpun.

3. Partisipasi jajaran organisasi.

Keterlibatan pengurus dan kelompok SPP serta semua pihak dalam menetapkan budaya baru terlihat di dalam hadirnya dalam rapat-rapat dan Musyawarah Antar Desa/Nagari (MAD).

4. Program pelatihan dan pengembangan.

Peningkatan kapasitas sudah dilakukan dengan pelatihan-pelatihan tematik syariah dan kewirausahaan.

5. Peningkatan kerjasama tim.

Hal ini dilakukan UPK Syariah dengan mengadakan rapat-rapat rutin bulanan dan menyusun pembagian kerja masing-masing.

6. Umpan balik reguler.

Tindakan ini dilakukan oleh UPK Syariah dengan meyelenggarakan rapat-rapat dan melalui media komunikasi yang ada.

7. Kontinuitas perubahan.

Kontinuitas perubahan di UPK Syariah Tujuh Sarumpun merupakan konsep penting dalam memastikan bahwa perubahan yang terjadi di UPK Syariah Tujuh Sarumpun tersebut berlangsung secara berkelanjutan dan efektif. UPK Syariah Tujuh Sarumpun biasanya terlibat dalam pengelolaan dan pelaksanaan berbagai program sosial yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Ampek Angkek, sehingga penting untuk mengelola perubahan dengan baik agar tujuan sosial dapat tercapai secara optimal.

8. Struktur organisasi.

Struktur UPK Syariah sudah menyesuaikan dengan AD/ART BKAN Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam.

9. Pemberdayaan (empowerment).

Pemberdayaan kepada pengurus dan karyawan dilakukan melalui pelatihan-pelatihan dan memberikan kepercayaan dalam pengambilan keputusan.

10. Kreativitas dan lainnya.

Lahirnya lembaga-lembaga lain di BKAN merupakan hasil dari

kreatifitas pengurus dan karyawan UPK Syariah.

Berdasarkan temuan dan hasil wawancara yang dilakukan tergambar bahwa perubahan budaya pemberdayaan telah dijalankan oleh BKAN dan UPK Syariah Tujuh Sarumpun. Mengacu kepada apa yang dikemukakan oleh Conger dan Kanungo (1988) mendefinisikan pemberdayaan sebagai sebuah proses meningkatkan keyakinan diri (*self efficacy*) antara anggota-anggota. Untuk menerapkan program pemberdayaan menurut Caudron (1995) dalam (Sutrisno, 2018), manajemen perlu menyediakan hal-hal sebagai berikut:

1. Tim kerja dan *sharing* informasi sebagai dasar terciptanya lingkungan pemberdayaan.

BKAN dan UPK Syariah Tujuh Sarumpun telah membentuk tim kerja dalam mengimplementasikan budaya pemberdayaan di organisasi. Tim kerja ini terdiri dari beberapa lembaga. Misalnya BP UPK Syariah. Adapun mekanisme penyampaian informasi dilakukan melalui rapat-rapat dan pelatihan serta media sosial. Berbagi informasi merupakan kunci dalam pemberdayaan. Pengurus dan anggota yang tidak tahu bisa menjadi tahu, yang belum paham bisa menjadi paham.

2. Pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Peningkatan kapasitas pengurus dan kelompok SPP sudah dilaksanakan dengan mengundang para ahli di bidang ekonomi syariah. Tujuannya agar semua pengurus dan Kelompok SPP memahami tentang

nilai-nilai syariah yang diterapkan. Akan tetapi kuantitas pelaksanaan pelatihan dirasakan masih kurang dibandingkan dengan kebutuhan pengurus dan anggota.

3. Pengukuran, umpan balik, dan *positive reinforcement*.

Karyawan perlu didorong untuk menemukan cara meningkatkan kinerja pekerjaannya secara individu, departemen, dan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan temuan, BKAN Ampek Angkek belum memiliki formula dan instrumen yang baku untuk melakukan pengukuran kinerja pengurus dan karyawan UPK Syariah Tujuh Serumpun. Akan tetapi umpan balik terhadap pengurus dilakukan dalam kegiatan rapat-rapat. Berdasarkan temuan dan wawancara dapat dianalisa bahwa perubahan budaya organisasi BKAN dan UPK Syariah Tujuh Serumpun dari konvensional ke budaya organisasi syariah telah merubah nilai-nilai yang dijalankan oleh UPK Syariah Tujuh Serumpun. Budaya organisasi syariah merupakan sistem nilai dan kepercayaan, serta kebiasaan yang mengandung nilai-nilai ke-Islaman bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits, dijadikan pedoman dalam berinteraksi di lembaga tersebut, membentuk struktur organisasi, proses pengambilan keputusan, dan sistem pengawasan untuk menciptakan norma-norma serta perilaku Islami.

Seperti halnya pembinaan dengan metode yang dicontohkan Rasul SAW kepada para sahabat tersebut dengan cara sebagai berikut:

1. Keteladanan kepemimpinan

Budaya organisasi yang kokoh perlu dikembangkan dan diperkenalkan oleh seorang pemimpin. Rasul SAW secara konsisten berusaha untuk meningkatkan keteladanan, memberikan contoh yang jelas bagi umatnya. Rasul SAW melakukan pembinaan secara teratur kepada para sahabat yang sebagian besar masih dalam proses belajar Islam. Tidak kalah penting adalah menciptakan suasana kerja yang mendukung perkembangan organisasi. Rasul SAW memberikan contoh dalam berbagai aspek seperti budaya kerja, penghargaan, dan pengetahuan, yang selalu mendukung adanya peningkatan.

Ketua pengurus UPK Syariah mencontohkan penerapan nilai-nilai keislaman misalnya dengan melaksanakan shalat berjamaah, menyelenggarakan kurban dan kegiatan keislaman lainnya.

2. Istiqomah

Sebagai makhluk terbaik ciptaan Allah SWT, seharusnya konsisten dalam menjalankan dan mengamalkan nilai-nilai baik meskipun menghadapi berbagai tantangan dan godaan. Lembaga dan individu yang konsisten dalam menerapkan budaya organisasi akan lebih mudah memperkenalkan budaya tersebut kepada pekerja baru.

Konsisten dan komitmen dalam menjalankan aturan organisasi merupakan bagian dari sikap *istiqomah*. Berdasarkan pengamatan, UPK Syariah sudah melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ada di dalam AD/ART. Berdasarkan hasil

wawancara juga terlihat bahwa pengurus telah konsisten dalam mengimplementasikan nilai-nilai keislaman dalam kegiatan UPK Syariah.

3. Tabligh

Ini berfungsi sebagai simbol yang mengajak serta memberi contoh kepada orang lain untuk mengikuti ketentuan nilai yang diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Tabligh yang efektif adalah yang mengandung makna dan hikmah, disertai dengan pendekatan sabar, argumentatif, dan persuasif untuk membangun hubungan kemanusiaan yang lebih solid antar karyawan (Husni & Puadi, 2018, p. 93-94).

Nilai-nilai ini diimplementasikan UPK Syariah dalam rapat-rapat, musyawarah dan di dalam pelatihan-pelatihan peningkatan kapasitas pengurus dan kelompok SPP.

2. Analisa dampak Perubahan Budaya Organisasi dan Budaya Pemberdayaan kepada Kinerja Karyawan UPK Syariah Tujuh Sarumpun

Perubahan memiliki dampak yang kuat yang dapat membawa konsekuensi baik maupun buruk terhadap kinerja organisasi. Perubahan dalam budaya organisasi dan pengembangan budaya pemberdayaan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi (Ikhsan, 2016). Berdasarkan temuan, perubahan budaya yang terjadi di UPK Syariah Tujuh Serumpun memiliki dampak kepada kinerja karyawan dan pengurus UPK Syariah Tujuh Serumpun. Hal ini dapat dianalisa sebagai berikut:

a. Adanya peningkatan kinerja pengurus dan karyawan UPK Syariah Tujuh Serumpun. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan melalui rapat-rapat sehingga karyawan merasa bagian dari organisasi. Karyawan dan kelompok SPP juga diberikan pelatihan dan motivasi yang berdampak terhadap kualitas kerjanya. Ketika prinsip syariah sudah diterapkan di UPK Syariah, maka kinerja Pengurus semakin baik, karena prinsip syariah ini sudah sesuai dengan keyakinan mereka. Sehingga mereka sudah nyaman melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Pada akhirnya kinerja pengurus dan karyawan UPK Syariah Tujuh Serumpun semakin baik.

b. Perubahan budaya berdampak kepada munculnya inovasi dan kreativitas karyawan dan pengurus. Lahirnya lembaga-lembaga di BKAN Kecamatan Ampek Angkek merupakan bagian dari inovasi dan kreatifitas dari pengurus dan karyawan. Inovasi dengan beralih ke transaksi keuangan dengan prinsip syariah juga merupakan bagian dampak dari perubahan budaya. Budaya di UPK Syariah yang mendukung pemberdayaan mendorong lahirnya inovasi. Karyawan yang merasa memiliki kebebasan untuk berinovasi dan mengambil risiko cenderung lebih kreatif dalam menciptakan solusi baru untuk masalah UPK Syariah. Karyawan yang kreatif dan inovatif merupakan bentuk karyawan berkinerja baik.

c. Terjadinya peningkatan responsivitas karyawan dan pengurus UPK Syariah Tujuh Serumpun. Pengambilan keputusan dengan segera oleh karyawan jika terjadi masalah dan kendala. Misalnya karyawan dapat menentukan sendiri jadwal pencairan dana SPP ke kelompok, tetapi tetap dilaporkan ke pengurus. Ketika budaya pemberdayaan berjalan dengan baik, akan memungkinkan karyawan untuk mengambil keputusan dengan lebih cepat dan tepat di tingkat yang lebih rendah. Ini dapat meningkatkan responsivitas UPK Syariah terhadap perubahan dan kebutuhan anggota kelompok SPP. Sejauh ini terlihat kinerja karyawan UPK Syariah cukup responsif terhadap kebutuhan dan masalah nasabah kelompok SPP.

d. Terjadinya peningkatan kualitas hidup kerja karyawan UPK Syariah Tujuh Serumpun. Budaya organisasi yang lebih baik, seperti yang diterapkan oleh UPK Syariah dengan nilai-nilai syariah dan budaya pemberdayaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan. Dalam lingkungan ini, karyawan merasa lebih dihargai, memiliki kebebasan dalam pengambilan keputusan, yang berdampak positif pada kesejahteraan psikologis mereka. Hal ini sudah dilakukan oleh UPK Syariah sejak terjadinya transformasi UPK Syariah.

f. Adanya peningkatan produktivitas dan efisiensi di UPK Syariah Tujuh Serumpun. Dengan adanya budaya baru dan karyawan yang merasa diberdayakan, maka terjadi

peningkatan produktivitas karena mereka merasa memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka. Sehingga hal ini dapat meningkatkan efisiensi operasional. Peningkatan kinerja ini dibuktikan dengan adanya penambahan nasabah kelompok SPP, mengakibatkan UPK Syariah kekurangan modal sehingga sampai meminjam modal ke UPK Kecamatan Canduang.

- g. Perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan di UPK Syariah Tujuh Serumpun memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan tanggung jawab yang lebih besar dan meningkatkan retensi karyawan yang baik dan memotivasi untuk bekerja lebih baik. Pengurus dan karyawan UPK Syariah mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan secara internal maupun undangan dari pihak eksternal.
- h. Adanya peningkatan kinerja pengurus dan karyawan UPK Syariah Tujuh Serumpun, maka terjadi peningkatan daya saing organisasi yang cukup kuat dengan lembaga sejenis. Lembaga sejenis yang melakukan aktifitas simpan pinjam sangat banyak di kecamatan ini. Pada akhirnya adanya kombinasi perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan yang efektif dapat membuat kinerja karyawan meningkat, organisasi lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan, selanjutnya meningkatkan daya

saing organisasi secara keseluruhan.

Selain dampak yang tersebut di atas, ditemukan dampak lainnya yaitu dampak kinerja negatif. Berdasarkan keterangan dari pengurus UPK Syariah misalnya terkait kehadiran karyawan bahwa tidak ada lagi absensi harian dari pagi sampai sore. Kehadiran karyawan dan pengurus sesuai kebutuhan beban kerja di kantor. Ketika ada tuntutan untuk hadir, maka pengurus akan hadir. Jika tidak, maka cukup melalui media komunikasi yang ada.

Menurut peneliti, kehadiran yang tidak penuh waktu dapat mengurangi jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas penting. Sehingga menyebabkan target operasional mungkin tidak tercapai, dan proyek bisa tertunda, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi dan produktivitas keseluruhan. Ketidakhadiran yang konsisten dapat menciptakan perasaan ketidakadilan atau ketidakpuasan di antara staf yang hadir secara penuh waktu. Yang mana dapat mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja dapat menurun.

D. Kesimpulan

Perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan di UPK Syariah Tujuh Serumpun yaitu: memberikan produk pembiayaan syariah, menghindari riba dalam transaksi keuangan dengan

menggunakan akad multijasa dengan sistem *ujrah* dan akad *mudharabah musytarikah*, cara berpakaian yang sesuai dengan tuntunan agama Islam, adanya program-program kemanusiaan seperti memberikan paket sembako pada korban banjir di Kabupaten Pasaman, bantuan seng-atap kepada korban Angin Puting Beliung di Batu Taba Ampek Angkek, memberikan layanan yang adil dan transparan tanpa membedakan kepada semua masyarakat Ampek Angkek, melaksanakan buka bersama serta sholat tarawih berjamaah dan kurban Hari Raya Idul Adha dengan memberikan 100 kupon kepada masyarakat sekitar, inovasi membentuk Koperasi Syariah, pergi ta'ziah, besuk orang yang sakit dan mengirimkan papan bunga tanda berduka cita, serta kerja sama dengan UPK Canduang dengan menggunakan akad kerjasama *mudharabah musytarikah*. Sedangkan bentuk perubahan budaya pemberdayaan mengadakan pelatihan keuangan syariah, gerakan sosial ekonomi syariah berupa kampanye anti riba melalui media sosial face book, pemberdayaan dan keterlibatan anggota, komunikasi dan sosialisasi.

Dampak perubahan budaya organisasi dan budaya pemberdayaan pada kinerja karyawan UPK Syariah Tujuh Sarumpun yaitu peningkatan kinerja pengurus; merasa lebih diberdayakan pengurus lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, inovasi dan kreatifitas; Karyawan yang merasa memiliki kebebasan untuk berinovasi dan mengambil risiko

cenderung lebih kreatif dalam menciptakan solusi baru untuk masalah organisasi, peningkatan responsivitas; karyawan dapat mengambil keputusan dengan lebih cepat dan tepat di tingkat yang lebih rendah, peningkatan kualitas keputusan; memberdayakan anggota melalui pembinaan dan melibatkan mereka dalam penyelesaian masalah serta dapat membuat keputusan yang lebih baik, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan anggota dan masyarakat; Peningkatan hidup kerja pengurus; menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan, meningkatkan rasa penghargaan, kebebasan dalam pengambilan keputusan, dan kesejahteraan psikologis mereka, peningkatan produktivitas; dan efisiensi pengurus; mereka merasa memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka, pertumbuhan karir; memiliki kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi, serta daya saing; dengan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. (2014). *Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Ahmadi, R. (2014). *Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Alpuldri, M. F. (2021). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Meranti*. Pekanbaru: Program Magister Ilmu Administrasi,

- Program Pascasarjana, Universitas Islam Riau. *Manajemen (JIKEM)*, Vol. 2, No. 2, 2949-2954.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Pertama. (Ed. Deffi Lestari)*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Arifin, L. (2021). Strategi Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. *Indonesia Journal of Publication (IJI Publication)*, Vol. 1, No. 2, Maret, 105-114.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- BKAN, K. (2024, Agustus). wawancara . (F. Irawan, Pewawancara)
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA*, Vol. 5, No. 1, 1-3.
- Firdaus. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. POST). *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Jilid 5, No. 2, Juli*, 282-289.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, Vol. 11, No. 4, 448-453.
- Franadita, D., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi, dan*
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, Vol. 9, No. 1, Maret, 179-200.
- Hanapia. (2023, Januari 13). Wawancara Awal Penelitian. (F. Irawan, Pewawancara)
- Hanapia. (2024, Juni 26). Wawancara. (F. Irawan, Pewawancara)
- Husni, M., & Puadi, H. (2018). Membangun Budaya Organisasi Berbasis Religius. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1, 80-93.
- Ibad, T. (2022). Identifikasi Faktor Penyebab Ineffective Change Dalam Resistensi Perubahan Budaya Organisasi. *Progressa*, Vol. 6, No. 2, Agustus, 133-151.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Maret, 17-35.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif (Ed: Fitratun Annisya & Sukarno)*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3, No. 2, Agustus, 94-103.

- Moleong, L. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukrodi. (2023). *Budaya Organisas, Membangun Fondasi Kesuksesan Bersama* (Vol. Cetakan Pertama). (Wahyudi, Ed.) Bekasi, Jawa Barat, Indonesia: PT. Dewangga Energi Internasional.
- Nasional, D. P. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Odor, H. O. (2018). Organisational Change and Development. *European Journal of Business and Management*, 59-60.
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Riset*, Vol. 14, No. 1, Maret, 41-52.
- Prokabar.com. (2020, Februari 10). *BKAN dan UPK Ampek Angkek terus Berbenah dan Semakin Maju*. Diambil kembali dari prokabar.com: <https://prokabar.com/bkan-dan-upk-ampek-angkek-terus-berbenah-dan-semakin-maju/>
- Ramli Simbolon dan Hastin Umi Anisah. (2013, Februari). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, Nomor 1,, 27-41.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2, September, 213-223.
- Rojuaniah. (2012). Perubahan Budaya Organisasi. *Forum Ilmiah Indonesia*, Vol. 9, No. 2, Mei, 121-132.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *INNOVATOR: Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 1, 23-29.
- Shafira, D. R. (2019). Analisis Pemberdayaan Karyawan Di CV. Persada 55. *FRIMA-2019: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi* (hal. 1205-1210). Bandung: STIE STEMBI.
- Simbolon, R., & Anisah, H. U. (2013). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Februari, 27-42.
- Subroto, S. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 1, 18-33.
- Sugiono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi. Edisi 1*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan ke-5*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan ke-5*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Swapena.com. (2020, Februari 10). *Terus berbenah, BKAN dan UPBK Ampek Angkek semakin maju*. Diambil kembali dari swapena.com: <https://www.swapena.com/2020/02/terus-berbenah-bkan-dan-upbk-ampek.html>
- Tika, E. D., Ritonga, S., & Dewi, R. (2019). Efektivitas Kinerja Klinik Pratama Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam Merehabilitasi Rawat Jalan Pecandu Narkotika. *Perspektif, Vol. 8, No. 1*, 27-31.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 2, No. 3, Juli*, 351-360.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 31, No. 1, Februari*, 58-65.
- Wartono, T. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Vol. 4, No. 2, April*, 41-55.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM), Vol. 1, No. 1, April*, 1-14.
- Yanti, Y. D., & Awaluddin. (2022). Analisis Pengaruh Simpan Pinjam Khusus Perempuan (SPP) dalam Mengurangi Tingkat Kemiskinan. *JOVISHE: Journal of Visionary Sharia Economy, Vol. 01, No. 01*, 51-60