



Makna Nilai-Nilai Kultural Nahdlatul Ulama dalam Tinjauan Budaya Organisasi

A. Fikri Amiruddin Ihsani (KPI, UINSA Surabaya), *fikriamiruddin27@gmail.com*

Novi Febriyanti (ES, UINSA Surabaya), *novikfbr@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai makna nilai-nilai kultural Nahdlatul Ulama dalam tinjauan budaya organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, menjelaskan, dan mengetahui makna nilai-nilai kultural Nahdlatul Ulama ditinjau dari teori budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan dokumentasi. Hasil observasi dan dokumen-dokumen yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis, dibandingkan, dan dipadukan sehingga terbentuk sebuah hasil kajian yang sistematis, padu, dan utuh. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa makna nilai-nilai kultural Nahdlatul Ulama dalam tinjauan budaya organisasi sesuai dengan visi, misi, dan tujuan dari organisasi. Nilai-nilai kultural yang dikembangkan dikenal dengan istilah *al-Mabadi al-Khamsah* yang termasuk di dalamnya *assidqu*, *al-amanah wal wafa'bil 'ahdi*, *al-'adalah*, *at-ta'awun*, dan *al-istiqamah*. Nilai-nilai kultural tersebut juga termanifestasi melalui tradisi dan amaliyah seperti *amar ma'ruf nahi munkar*, *aqiqah*, *diba'an*, *haul*, *istighosah*, *jam'iyahan*, *manakib*, *maulid Nabi*, *qunut*, *tahlil*, *tingkepan*, dan *ziarah kubur*. Dengan budaya organisasi dan nilai-nilai kultural di dalamnya, maka suatu organisasi akan lebih mudah dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang dicita-citakan para anggota, pengurus, maupun pendiri organisasi.

Kata Kunci: Nahdlatul Ulama, Budaya, Organisasi.

Abstract

This research discusses the meaning of the cultural values of Nahdlatul Ulama in the review of organizational culture. The purpose of this research is to describe, explain and find out the meaning of the cultural values of Nahdlatul Ulama in terms of organizational culture theory. This research uses qualitative research methods with a descriptive approach. The data collection techniques used were observation and documentation. The results of observations and documents that have been collected are then analyzed, compared and combined to form a systematic, coherent and complete study result. In this study, the results show that the meaning of the cultural values of Nahdlatul Ulama in the review of organizational culture is in accordance with the vision, mission and goals of the organization. The cultural values developed are known as *al-Mabadi al-Khamsah* which includes *assidqu*, *al-amanah wal wafa'bil 'ahdi*, *al-'adalah*, *at-ta'awun* and *al-istiqamah*. These cultural values are also manifested through traditions and amaliyah such as *amar ma'ruf nahi munkar*, *aqiqah*, *diba'an*, *haul*, *istighosah*, *jam'iyahan*, *manakib*, *maulid Nabi*, *qunut*, *tahlil*, *tingkepan* and grave pilgrimage. With the organizational culture and cultural values in it, it will be easier for an organization to achieve the vision, mission and goals aspired by its members, administrators and founders of the organization.

Keywords: Nahdlatul Ulama, Culture, Organization.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangannya suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang didukung oleh seluruh anggota organisasi. Karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan atau dicita-citakan sebelumnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi.

Faktor eksternal merupakan segala sesuatu yang berada di luar organisasi, akan tetapi mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Kecenderungan global yang semakin lama semakin kompetitif berpengaruh kuat pada budaya organisasi. Apabila suatu organisasi tidak mampu merespons pengaruh global, maka akhirnya akan berdampak pada kesulitan organisasi. Demikian halnya dengan kecenderungan pertumbuhan demografis, sosial, ekonomi, dan politik di dalam negeri juga berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Sedangkan faktor internal organisasi selain didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luar organisasi. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra yang positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan dengan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Oleh karena itu, karya tulis ini akan membahas mengenai makna nilai-nilai kultural atau budaya organisasi Nahdlatul Ulama (NU) yang merupakan salah satu organisasi keagamaan masyarakat terbesar di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan anggotanya yang tersebar diseluruh penjuru negeri dan bahkan mancanegara, akan tetapi dapat terkondisikan dalam menjalankan nilai-nilai kultural organisasi. Sehingga diharapkan nantinya para generasi penerus bisa memahami dan memaknai budaya organisasi serta diharapkan dapat ikut andil dalam mengembangkan budaya dalam organisasi.

Dengan demikian, karya tulis ilmiah ini membahas mengenai makna nilai-nilai kultural Nahdlatul Ulama ditinjau dari teori budaya organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan nilai-nilai kultural Nahdlatul Ulama dalam tinjauan budaya organisasi. Oleh karena itu, diharapkan karya tulis ilmiah ini dapat memberi pemahaman mengenai nilai-nilai kultural Nahdlatul Ulama secara komprehensif. Kemudian juga sebagai sumbangan pemikiran dalam khazanah keilmuan masyarakat guna pengembangan ilmu terkait.

Selain itu, karya tulis ilmiah ini dapat memberi informasi tambahan atau mungkin pembandingan bagi peneliti atau penulis lain dalam persoalan terkait dan sebagai pengingat bahwa budaya organisasi itu sangat penting untuk memperkenalkan dan sebagai citra dari organisasi tersebut agar lebih mudah dikenal oleh masyarakat secara luas. Apalagi dilengkapi dengan nilai-nilai kultural yang luhur dan sesuai dengan ajaran agama Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer berupa artikel jurnal ilmiah terdahulu yang relevan. Selain itu, data sekunder adalah data yang sudah tersedia dari berbagai sumber sehingga peneliti hanya perlu mencari dan mengumpulkan data-data tersebut. Jenis sumber data sekunder yang digunakan oleh peneliti berasal dari studi kepustakaan, yakni termasuk di dalamnya data-data yang berasal dari buku cetak, buku elektronik, internet, dan hasil penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi. Dokumen-dokumen yang telah tersedia tersebut kemudian dianalisis, dibandingkan, dan dipadukan sehingga terbentuk sebuah hasil kajian yang sistematis, padu, dan utuh. Jadi, studi dokumen atau kepustakaan tidak hanya mengumpulkan, menuliskan, dan melaporkannya dalam bentuk kutipan-kutipan mengenai sejumlah dokumen yang dilaporkan dalam penelitian, melainkan hasil analisis terhadap dokumen-dokumen tersebut.

Sehingga dalam hal ini, analisis data kualitatif merupakan usaha yang dilakukan dengan jalan

bekerja dengan data-data, mengorganisasikan data, memilah data menjadi satu kesatuan utuh yang dapat dikelola, dipadukan, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dapat dipelajari. Kemudian memutuskan apa yang sekiranya dapat disampaikan kepada orang lain dengan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai-nilai Kultural

Theodorson mengungkapkan bahwa nilai adalah sesuatu abstrak yang dijadikan pedoman serta prinsip-prinsip umum dalam bertindak dan bertingkah laku. Keterikatan orang atau kelompok terhadap nilai menurut Theodorson relatif cukup kuat dan bahkan dapat bersifat emosional. Karena itu, nilai dapat dilihat sebagai tujuan kehidupan manusia itu sendiri (Pelly, 1994). Sedangkan menurut Koentjaraningrat, nilai kultural terdiri dari konsepsi-konsepsi yang hidup dalam alam pikiran sebagian besar warga masyarakat mengenai hal-hal yang mereka anggap mulia. Sistem nilai yang ada dalam suatu masyarakat dijadikan orientasi dan rujukan dalam bertindak. Maka dari itu, nilai kultural yang dimiliki seseorang atau kelompok sangat mempengaruhi dalam menentukan alternatif, cara-cara, alat-alat, dan tujuan yang tersedia (Koentjaraningrat, 1994: 85).

Clyde mendefinisikan nilai kultural sebagai konsepsi umum yang terorganisasi, yang mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan alam, kedudukan manusia di alam, hubungan antara sesama manusia, dan mengenai hal yang diinginkan dan tidak diinginkan yang mungkin berkaitan dengan hubungan manusia dengan lingkungan dan sesama manusia (Pelly, 1994). Sementara itu, Sumaatmadja menjelaskan bahwa pada perkembangan, pengembangan, penerapan budaya dalam kehidupan, berkembang pula nilai-nilai yang melekat pada masyarakat untuk mengatur keserasian, keselarasan, serta keseimbangan. Nilai-nilai tersebut dikonsepsikan sebagai nilai-nilai kultural (Marpaung, 2000).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat dipahami bahwa setiap individu dalam melaksanakan aktivitas sosial selalu berdasarkan dan berpedoman terhadap nilai-nilai atau sistem nilai yang ada serta hidup dalam ruang lingkup masyarakat itu sendiri. Dalam artian, nilai-nilai itu cukup banyak mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Baik secara individual, kelompok, atau masyarakat secara keseluruhan tentang baik-buruk, benar-salah, serta patut atau tidak patut.

Suatu nilai-nilai apabila sudah membudaya di dalam diri seseorang maka nilai tersebut akan dijadikan sebagai pedoman atau petunjuk di dalam berperilaku. Hal tersebut dapat dilihat dan diamati dalam kehidupan sehari-hari, misalnya budaya gotong royong, budaya malas, dan lain sebagainya. Jadi, secara universal nilai-nilai merupakan pendorong atau stimulus bagi seseorang dalam mencapai tujuan tertentu di dalam kehidupan bersosial masyarakat. Sedangkan para ahli ilmu sosial berasumsi bahwa orientasi nilai-nilai kultural merupakan suatu indikator bagi pemahaman mengenai kemampuan sumber daya dan kualitas manusia. Dalam konsep manusia seutuhnya yang mencakup dimensi lahir dan batin, orientasi nilai merupakan salah satu faktor yang ikut andil dalam membentuk kondisi dan potensi batiniah manusia.

Nahdlatul Ulama

Nahdlatul Ulama atau yang akrab dikenal NU lahir pada 31 Januari 1926 M bertepatan dengan 16 Rajab 1344 H di Kertopaten, Surabaya. Organisasi ini dilahirkan oleh sejumlah ulama, sehingga secara harfiah NU berarti kebangkitan para ulama (Anam, 2010: 4). Berdirinya Nahdlatul Ulama tidak lepas dari semangat menyiarkan ajaran *Ahlussunnah wal Jama'ah* (Aswaja). Ajaran ini bersumber dari al-Qur'an, Sunnah, Ijma' (keputusan-keputusan para ulama sebelumnya), dan Qiyas (kasus-kasus yang ada dalam cerita al-Qur'an dan Hadis). Dalam hal ini, terdapat tiga substansi sebagai berikut. *Pertama*, dalam bidang hukum Islam menganut salah satu ajaran dari empat mazhab (Hanafi, Maliki, Syafi'i, dan Hanbali) yang dalam praktiknya para ulama NU menganut kuat mazhab Syafi'i. *Kedua*, dalam persoalan tauhid (ketuhanan), menganut ajaran Imam Abu Hasan al-Asy'ari dan Imam Abu Mansur al-Maturidzi. *Ketiga*, dalam bidang tasawuf, menganut dasar-dasar ajaran Imam Abu Qosim al-Junaidi (Ida, 2004: 7).

Latar belakang berdirinya NU berkaitan dengan perkembangan pemikiran keagamaan dan politik dunia Islam saat itu. Pada tahun 1924, Syarif Husein, Raja Hijaz (Makkah) yang berpaham Sunni

ditaklukkan oleh Abdul Aziz bin Saud yang beraliran Wahabi. Sehingga kemudian tersebarlah isu bahwa penguasa baru itu akan melarang semua bentuk amaliyah keagamaan ala kaum Sunni, yang sudah berjalan puluhan tahun di tanah Arab, dan akan digantikan dengan model Wahabi. Pengamalan agama dengan sistem mazhab, tawasul, ziarah kubur, maulid Nabi, dan lain sebagainya kemungkinan besar akan segera dilarang. Tak hanya itu, Raja Ibnu Saud juga ingin melebarkan pengaruh kekuasaannya ke seluruh dunia Islam. Dengan dalih demi kejayaan Islam, ia berencana meneruskan kekhilafahan Islam yang terputus di Turki pasca runtuhnya Daulah Usmaniyah. Karena itu, ia berencana menggelar Muktamar Khilafah di Kota Makkah, sebagai penerus Khilafah yang terputus itu.

Bagi para kiai pesantren, pembaruan adalah suatu keharusan. Kiai Hasyim Asy'ari juga tidak mempersoalkan dan bisa menerima gagasan kaum modernis untuk menghimbau umat Islam kembali ke ajaran Islam "murni". Akan tetapi, Kiai Hasyim tidak bisa menerima pemikiran mereka yang meminta umat Islam melepaskan diri dari sistem bermazhab. Di samping itu, karena ide pembaruan dilakukan dengan cara melecehkan, merendahkan, dan membodohkan, maka para ulama pesantren menolaknya. Bagi mereka, pembaruan tetap dibutuhkan, namun tidak dengan meninggalkan khazanah keilmuan yang sudah ada dan masih relevan. Karena latar belakang yang mendesak itulah, pada akhirnya Jam'iyah Nahdlatul Ulama didirikan.

Organisasi Nahdlatul Ulama didirikan dengan tujuan untuk melestarikan, mengembangkan, dan mengamalkan ajaran Islam *Ahlussunnah wal Jama'ah* dengan menganut salah satu dari empat mazhab (Hanafi, Maliki, Syafi'i, dan Hanbali). Bahkan dalam Anggaran Dasar yang pertama (1927) dinyatakan bahwa organisasi tersebut bertujuan untuk memperkuat kesetiaan kaum muslimin pada salah satu mazhab empat. Kegiatan yang dilakukan saat itu di antaranya adalah memperkuat persatuan ulama yang masih setia kepada mazhab, memberi bimbingan tentang jenis-jenis kitab yang diajarkan pada lembaga-lembaga pendidikan Islam, penyebaran ajaran Islam yang sesuai dengan tuntunan mazhab empat, memperluas jumlah madrasah dan memperbaiki organisasinya, membantu pembangunan masjid-masjid, langgar, dan pondok pesantren, serta membantuk anak-anak yatim piatu dan fakir miskin (Subhan, 2007: 6).

Dalam pendekatan dakwahnya, NU lebih banyak menganut dakwah model walisongo, yakni menyesuaikan dengan budaya masyarakat setempat dan tidak mengandalkan kekerasan. Budaya yang berasal dari suatu daerah ketika Islam belum datang, bila tidak bertentangan dengan agama akan terus dikembangkan dan dilestarikan. Sedangkan budaya yang jelas bertentangan akan ditinggalkan. Karena identiknya model dakwah ala walisongo itu, maka nama walisongo melekat erat dalam jam'iyah NU. Serta dimasukkan pula pada lambang NU dengan simbol bintang sembilan. Sebutan bintang sembilan pun identik dengan Nahdlatul Ulama. Secara garis besar, pendekatan kemasyarakatan NU dapat dikategorikan menjadi tiga bagian sebagai berikut. *Pertama*, *tawassuth* atau *i'tidal*, yakni sikap moderat yang berpijak pada prinsip keadilan serta berusaha menghindari segala bentuk pendekatan dengan *tatharruf* (ekstrim). *Kedua*, *tasamuh*, yakni sikap toleran yang berintikan penghargaan terhadap perbedaan pandangan dan kemajemukan identitas budaya masyarakat. *Ketiga*, *tawazun*, yakni sikap seimbang dalam berkhidmat demi tercapainya keserasian hubungan antara sesama umat manusia dan antara manusia dengan Allah Swt. Karena prinsip dakwahnya yang model walisongo itu, NU dikenal sebagai pelopor kelompok Islam moderat. Kehadirannya dapat diterima oleh semua kelompok masyarakat, bahkan sering berperan sebagai perekat bangsa (Subhan, 2007: 13).

Istilah "Nahdliyin" merujuk pada para pengamal *Ahlussunnah wal Jama'ah* yang diidentifikasi kepada umat Islam tergabung dalam Nahdlatul Ulama, komunitas muslim yang umumnya terbentuk dalam proses sejarah Islam Indonesia yang terkonsentrasi di pedesaan dengan mata pencaharian mayoritas bertani (Effendi, 1989: 223). Selain itu, mereka lekat dengan budaya Jawa, budaya yang di dalamnya orang-orang NU lahir dan NU sendiri berasal dari pulau Jawa, yakni Surabaya. Akar sejarah yang seperti inilah yang melahirkan potret sosial dengan kerapatan, bahkan dapat dikatakan tidak terpisahkan antara budaya Jawa dan eksistensi kaum Nahdliyin. Eksistensi seperti ini bertolak belakang dengan Islam di beberapa tempat dan kelompok Islam lainnya yang seringkali dikontraskan atau dibenturkan dengan budaya, sehingga sering terjadi ketegangan-ketegangan (Qomar, 2002: 94).

Teori Budaya Organisasi

Teori budaya organisasi ditemukan dan dicetuskan oleh tiga tokoh utama, yakni Clifford James Geertz, Michael Pacanowsky, dan Nick O'Donnell Trujillo. Clifford Geertz adalah Antropolog asal Amerika Serikat dan seorang Professor di Princenton University New Jersey Amerika yang terlibat banyak penelitian di Indonesia dan Maroko. Sedangkan Pacanowsky adalah seorang professor dari Westmister College. Pacanowsky dan O'Donnell mencetuskan teori budaya organisasi pada tahun 1983.

Teori ini terinspirasi oleh metafora budaya jaring laba-laba dan organisasi dari Clifford Geertz. Geertz menggunakan gambaran mengenai jaring laba-laba bukan tanpa tujuan, namun karena ia yakin bahwa budaya itu seperti jaring yang dipintal oleh laba-laba. Dalam artian, jaring ini terdiri atas desain yang rumit dan setiap jaring berbeda dengan yang lainnya. Geertz mengungkapkan bahwa orang-orang adalah hewan yang bergantung dalam jaringan kepentingan (jaring laba-laba). Kemudian Pacanowsky dan O'Donnell Trujillo mengartikan jaring laba-laba Geertz, bahwa anggota-anggota dari organisasi terlibat di dalam banyak perilaku komunikasi (jaring berbeda dan unik) yang memberikan kontribusi bagi budaya organisasi.

Konsep budaya organisasi masih tergolong cukup baru. Konsep ini diadopsi oleh para teoritis dari disiplin ilmu antropologi, oleh karena itu keragaman pengertian budaya dalam disiplin ilmu antropologi juga akan berpengaruh pada keragaman definisi budaya terhadap disiplin organisasi. Konsep budaya organisasi mendapat perhatian luar biasa pada tahun 1980-1990 ketika para sarjana mengeksplorasi bagaimana dan mengapa organisasi, terutama yang berorientasi terhadap ekonomi di Amerika gagal bersaing dengan Jepang.

Sebelum melangkah lebih jauh mengenai pengertian budaya organisasi, akan dijelaskan terlebih dahulu pengertian budaya itu sendiri. Kebudayaan menyinggung daya cipta bebas dan serba ganda dari manusia di alam dunia. Manusia sebagai pelaku kebudayaan menjalankan kegiatannya untuk mencapai sesuatu yang berharga bagi dirinya, dengan demikian nilai kemanusiaannya menjadi lebih nyata. Dalam kajian disiplin ilmu sosiologi, kebudayaan merupakan keseluruhan kecakapan-kecakapan (adat, akhlak, kesenian, ilmu, dan lain-lain) yang dimiliki manusia sebagai subjek masyarakat.

Menurut Pacanowsky dan O'Donnell Trujillo sebagai pencetus budaya organisasi, menjelaskan bahwa budaya merupakan suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis. Budaya organisasi juga mencakup semua simbol (tindakan, rutinitas, percakapan, dan lain sebagainya) serta makna-makna yang terjadi antara anggota organisasi. Karena itu, budaya organisasi adalah esensi dari kehidupan organisasi. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa mereka menerapkan prinsip-prinsip antropologi untuk mengkonstruksi teori mereka. Sehingga secara khusus, mereka mengadopsi pendekatan interpretasi simbolik yang dikemukakan oleh Geertz dalam model teori mereka.

Terdapat tiga asumsi yang mengarahkan teori budaya organisasi. Asumsi ini mengandung unsur keberagaman dan kompleksitas dari kehidupan organisasi, selain itu ketiga asumsi ini menekankan pandangan mengenai proses dari sebuah organisasi yang dikemukakan oleh Pacanowsky dan O'Donnell Trujillo. Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai organisasi. Dalam hal ini, penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi. Kemudian budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda-beda, interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam.

Asumsi pertama, berhubungan dengan pentingnya orang di dalam kehidupan organisasi. Secara khusus individu saling berbagi dalam menciptakan dan mempertahankan realitas. Individu-individu ini mencakup bawahan dan atasan. Inti dari asumsi ini adalah nilai yang dimiliki oleh organisasi. Nilai adalah standar dan prinsip-prinsip dalam sebuah budaya yang memiliki nilai instrinsik dari sebuah budaya. Nilai menunjukkan kepada organisasi mengenai apa yang penting. Pacanowsky melihat bahwasannya nilai berasal dari pengetahuan moral dan orang menunjukkan pengetahuan moral mereka melalui narasi atau kisah (Pacanowsky, 1989: 254).

Asumsi kedua, realitas dan budaya organisasi sebagiannya juga ditentukan oleh simbol-simbol,

simbol merupakan representasi dari makna. Anggota-anggota organisasi menciptakan, menggunakan, dan menginterpretasikan simbol setiap hari. Hal tersebut dikerenakan simbol sangat penting bagi budaya organisasi. Simbol-simbol mencakup komunikasi verbal dan nonverbal di dalam organisasi. Seringkali simbol-simbol juga mengomunikasikan nilai-nilai organisasi. Simbol dapat berupa slogan yang memiliki makna. Misalnya, organisasi memiliki slogan pada masa lalu maupun pada masa kini yang menyimbolkan nilai-nilai mereka, termasuk Disneyland “*The Happiest Place on Earth.*” Sejauh mana simbol-simbol ini efektif bergantung tidak hanya pada media, melainkan pada bagaimana para anggota mempraktikkannya. Misalnya, keyakinan Disneyland bahwa ia adalah tempat paling bahagia di seluruh dunia, akan menjadi aneh ketika karyawannya tidak tersenyum atau apabila mereka kasar dan tidak sopan.

Asumsi ketiga, budaya organisasi sangatlah bervariasi, persepsi mengenai tindakan dan aktivitas di dalam budaya-budaya ini juga seberagam budaya itu sendiri. Persepsi dan partisipasi dalam budaya yang satu mungkin akan berbeda dalam budaya yang lain. Beberapa orang mungkin akan senang dengan adanya perubahan budaya setelah bekerja selama sembilan tahun untuk perusahaan kecil yang sama dan selebihnya akan menolak dan bahkan cenderung tidak menyukai hal tersebut terjadi.

Tiga asumsi dari teori budaya organisasi telah dijelaskan. Tiap asumsi didasari oleh keyakinan bahwa ketika para peneliti mempelajari budaya organisasi, mereka akan menemukan jaring yang kompleks dan rumit. Pacanowsky dan O'Donnell Trujillo yakin bahwa perspektif interpretasi simbolik memberikan gambaran realistis mengenai budaya sebuah organisasi.

Nilai-nilai Kultural Nahdlatul Ulama

Tujuan didirikannya NU adalah untuk memelihara, melestarikan, mengembangkan, dan mengamalkan ajaran Islam yang berhaluan *Ahlussunnah wal Jama'ah* dengan menganut salah satu dari mazhab empat (Hanafi, Maliki, Syafi'i, dan Hanbali) serta mempersatukan langkah para ulama beserta pengikut-pengikutnya dan melakukan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan masyarakat, kemajuan bangsa, dan ketinggian harkat serta martabat manusia.

Nahdlatul Ulama memiliki visi menjadi *Jam'iyah diniyah Islamiyah ijtima'iyah* yang memperjuangkan tegaknya ajaran Islam *Ahlussunnah wal Jama'ah an Nahdliyyah* dan mewujudkan kemaslahatan masyarakat, kemajuan bangsa, kesejahteraan, dan kemandirian khususnya warga NU serta terciptanya rahmat bagi semesta dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berazaskan Pancasila. Sedangkan Nahdlatul Ulama memiliki misi mengembangkan gerakan penyebaran Islam *Ahlussunnah wal Jama'ah an Nahdliyyah* untuk mewujudkan umat yang memiliki karakter *tawassuth* (moderat), *tawazun* (seimbang), *i'tidal* (tegak lurus), dan *tasamuh* (toleran). Berikutnya mengembangkan beragam khidmah bagi jama'ah NU guna meningkatkan kualitas SDM NU dan kesejahteraannya serta untuk kemandirian jam'iyah NU. Selain itu juga mempengaruhi para pemutus kebijakan maupun undang-undang agar produk kebijakan maupun UU yang dihasilkan berpihak kepada kepentingan masyarakat dalam upaya mewujudkan kesejahteraan dan rasa keadilan.

Nilai-nilai kultural Nahdlatul Ulama banyak mengadopsi dari sikap dakwah yang dicontohkan oleh walisongo, yang kemudian oleh warga Nahdliyin dikembangkan dengan menyikapi dan mengakulturasikan budaya lokal. Beberapa nilai-nilai kultural dan amaliyah warga Nahdlatul Ulama khususnya di Jawa Timur di antaranya adalah sebagai berikut.

Pertama, amar ma'ruf nahi munkar, yakni menyeru atau mengajak untuk melakukan perbuatan yang baik dan melarang atau menjauhi perbuatan yang bertentangan dengan agama. *Amar ma'ruf nahi munkar* ini termasuk dalam misi NU yang dalam pendekatan dakwahnya mengedepankan langkah-langkah persuasif. Tidak diperkenankan melakukan kekerasan dengan main hakim sendiri. *Kedua, aqiqah*, yakni secara bahasa berarti rambut kepala bayi yang telah tumbuh ketika lahir. Sedangkan pengertian yang dimaksud adalah hewan yang disembelih sebagai tebusan atas tergadainya kesejatan hubungan batin antara orang tua dan anak. Hewan yang dijadikan *aqiqah* bisa berupa kambing, domba, sapi, atau unta. Namun, lazimnya kaum Nahdliyyin menggunakan kambing, dikarenakan lebih murah dan mudah mendapatkannya. Dua ekor kambing untuk setiap anak laki-laki dan seekor kambing untuk anak perempuan. Hukum *aqiqah* adalah *mustahab* (sangat dianjurkan).

Sedangkan waktu pelaksanaan yang paling utama adalah tujuh hari setelah kelahiran anak, bersamaan dengan *walimah tasmiah* (pemberian nama bayi dan mencukur rambutnya). Akan tetapi, apabila orang tuanya belum maka kesempatan ber-*aqiqah* tetap berlaku sepanjang hidupnya, dengan ketentuan semakin cepat semakin utama (Subhan, 2007: 116). *Ketiga, diba'an*, yakni membaca sebuah kitab berbentuk prosa atau puisi dalam bahasa Arab yang berisi puji-pujian kepada Nabi Muhammad Saw termasuk di dalamnya kisah perjalanan, keturunan, dan sifat-sifat mulianya. Kitab ini dikarang oleh Syaikh Wajihuddin Abdurrahman bin Ali Muhammad al-Syibani al-Yamani al-Zibidi al-Syafi'i. Ia dikenal dengan nama *Ad-Diba'i*, beliau lahir di Yaman pada bulan Muharram 866 H dan wafat pada hari jum'at tanggal 12 Rajab tahun 944 H, dan ia termasuk penganut *Ahlussunnah wal Jama'ah*. Di tengah bacaan *diba'* terdapat kisah penyambutan rombongan para sahabat Muhajirin yang tengah memasuki Kota Madinah. Para peserta *diba'an* biasanya turut berdiri dan membayangkan turut serta menyambut kedatangan Rasulullah, pada saat membaca kalimat *Mahallul Qiyam*, acara seperti itu dinamakan *Srokalan* (Subhan, 2007: 118).

Keempat, haul, yakni salah satu tradisi yang berkembang kuat pada kalangan Nahdliyyin, berbentuk peringatan wafat seseorang setiap tahun. Biasanya dilaksanakan tepat pada hari, tanggal, dan pasaran waktu wafatnya. Acara haul seringkali diisi dengan tahlil dan pembacaan doa-doa lain secara bersama-sama, kamudian selamatan dengan membagikan sedekah (Subhan, 2007: 120). *Kelima*, istighosah, yakni bentuk memohon pertolongan kepada Allah Swt. Warga Nahdliyyin berhubungan sangat erat dengan istighosah ini, hal tersebut terlihat mulai dari pengurus ranting hingga pengurus besar yang hampir semuanya memiliki jam'iah istighosah. Demikian juga dengan banom-banomnya, rata-rat juga memiliki jama'ah istighosah sendiri-sendiri.

Istighosah sangat dianjurkan oleh agama, lebih-lebih ketika sedang menghadapi persoalan yang besar dan jalan yang ditempuh semakin sulit. Maka pada saat itulah mendekatkan diri kepada Allah sangat diperlukan, salah satunya dalam bentuk istighosah. Dzikir yang biasa dibaca dalam istighosah pada kalangan NU memakai dzikir yang dibakukan oleh *jam'iyah ahli thariqoh al-muktabarah an-Nahdliyah*, ijazah dari Syaikhona Kholil Bangkalan. *Keenam, jam'iyahan*, yakni mereka yang berkumpul dalam satu ruangan atau forum kamudian membaca beberapa bacaan yang bermanfaat secara bergantian. Kadang juga diselingi dengan ceramah agama atau kegiatan lainnya. Selain mengharapkan pahala atas bacaan yang dibaca, *jam'iyahan* juga memiliki manfaat yang banyak, di antaranya adalah mempererat tali silaturahmi, *ta'aruf*, wahana belajar, memperkuat hafalan, dan juga termasuk dalam syiar Islam (Subhan, 2007: 123).

Ketujuh, manaqib, yakni sifat yang baik, etika, dan moral. Kalangan pesantren dan anggota *jam'iyah ahli thariqah* serta warga NU umumnya, sering menyelenggarakan upacara keagamaan yang di dalamnya antara lain dibacakan *Manaqib Syeikh Abdul Qadir al-Jailani*. Ia adalah tokoh sentral ajaran *Thariqah Qodariyah Naqsabandiyah* yang banyak pengikutnya di Indonesia. Ia lahir di daerah Gilan (Golan), Iran pada tahun 1077 M (471 H) dan wafat pada tahun 1165 (561 H). Ritual pembacaan *manaqib* itu biasa dikenal dengan istilah *manaqiban*. Kitab yang memuat sejarah pribadi Syeikh Abdul Qadir al-Jailani dan banyak di Indonesia adalah kitab *an-Nur al-Burhany*. Dalam kitab tersebut dikisahkan tentang *manaqib* (sifat-sifat pribadi yang mulia) (Subhan, 2007: 131).

Kedelapan, maulid Nabi, yakni memperingati kelahiran Nabi Muhammad Saw, tepatnya pada tanggal 12 Rabiul Awal. Warga NU sudah terbiasa melaksanakan hal tersebut. Pada umumnya peringatan maulid Nabi dilaksanakan dalam bentuk pembacaan Barzanji atau *Diba'* yang di tengahnya banyak diisi sholawat. Kedua kitab tersebut berisi kisah-kisah kehidupan, perjalanan, dan sifat-sifat terpuji Rasulullah Saw. Setelah pembacaan *Diba'* dan Barzanji, peringatan maulid Nabi biasanya diisi dengan ceramah agama dari para Kiai. Isi ceramah biasanya dikaitkan dengan kisah perjalanan Rasulullah. Di Indonesia peringatan maulid Nabi sudah menjadi acara resmi kenegaraan yang diperingati setiap tahunnya. Pada daerah tertentu biasanya diikuti dengan suasana yang meriah, sudut-sudut kota diberi hiasan, aneka umbul-umbul, dan dilakukan acara mengarak gunung buah keliling kota. Kadang pula disertai lelang hasil panen penduduk setempat berupa hasil-hasil pertanian (Subhan, 2007: 132).

Kesembilan, qunut, yakni doa yang dibaca pada saat tertentu dan dalam keadaan tertentu. Qunut

dibagi menjadi dua macam, yakni Qunut witr atau Qunut Subuh dan Qunut Nazilah. Qunut Nazilah merupakan Qunut yang dibaca kaum muslimin dalam sholat fardlu ketika umat Islam sedang menghadapi bahaya, wabah penyakit, tantangan, bencana, dan permusuhan dari orang-orang kafir. Apabila bahaya yang mengancam itu sudah berakhir, maka berakhir pula pembacaan qunut-nya. *Kesepuluh*, tahlil, secara bahasa berarti pengucapan kalimat *la ilaha illallah*. Tahlil atau biasa disebut dengan tahlilan cukup erat kaitannya dengan kaum Nahdliyyin. Yakni, berkumpulnya orang-orang untuk melaksanakan doa bersama bagi orang yang sudah meninggal dunia. Mereka berharap agar orang yang sudah meninggal itu amalnya diterima serta dosanya diampuni oleh Allah Swt. Sebelum doa dilakukan, dibacakan terlebih dahulu kalimat-kalimat *thayyibah* berwujud hamdalah, takbir, sholawat, tasbih, beberapa ayat suci al-Qur'an serta tidak ketinggalan membaca *laa illaha illallah* secara bersama-sama.

Biasanya acara tahlil dilaksanakan sejak malam pertama orang meninggal sampai tujuh harinya. Kemudian dilanjutkan lagi pada hari ke-40, hari ke-100, dan hari ke-1000. Selanjutnya dilakukan setiap tahun dengan nama *haul* atau *khol*, yang waktunya tepat pada hari wafatnya. Setelah pembacaan doa biasanya tuan rumah menghadirkan makanan dan minuman kepada para jama'ah. Terkadang masih ditambah dengan *berkat* (buah tangan berbentuk makanan matang). Semua itu dilakukan sebagai sedakah, yang pahalanya dihadiahkan kepada orang yang sudah meninggal dunia tersebut. Sekaligus sebagai manifestasi dari rasa cinta yang mendalam baginya (Subhan, 2007: 147).

Kesebelas, tingkepan, yakni salah satu jenis tradisi Islam yang berkembang di tengah kaum Nahdliyyin. Berbentuk upacara pembacaan doa-doa dan sedekah, ketika seseorang wanita tengah mengandung tujuh bulan. Upacara tersebut dilakukan dengan harapan agar bayi yang sedang dalam kandungan diberikan keselamatan dan ditakdirkan selalu dalam kebaikan kelak di dunia. Biasanya juga disebut *mitoni* dikarenakan berlangsung saat kandungan berusia tujuh bulan. Dalam ritual upacara tingkepan biasanya dibacakan surat Yusuf, Maryam, dan Muhammad, dengan maksud *tabarukan* (menggambil berkah dari kisah-kisah Nabi yang dikisahkan dalam surat-surat tersebut) (Subhan, 2007: 158).

Keduabelas, ziarah kubur, yakni mendatangi makam-makam orang tua, kakek, nenek, anak, leluhur, para ulama, para wali, dan lain sebagainya. Untuk mendoakan atau bertawassul kepada mereka. Biasanya waktu yang dipilih adalah hari Kamis sore atau Jum'at pagi. Di atas makam mereka membaca tahlil dan ayat-ayat al-Qur'an yang pahalanya dihadiahkan kepada ahli kubur tersebut. Pada masa awal Islam, ziarah kubur sempat dilarang oleh Rasulullah Saw, namun hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga akidah mereka yang belum kuat agar tidak musyrik dan menyembah kuburan. Ziarah kubur sangat dianjurkan dalam Islam, sebab manfaat di dalamnya sangat besar. Baik bagi orang yang sudah meninggal dunia berupa hadiah pahala bacaan al-Qur'an maupun bagi yang berziarah itu sendiri, yakni mengingatkan manusia akan kematian yang pasti akan menjemputnya (Subhan, 2007: 163).

Makna Nilai-nilai Kultural Nahdlatul Ulama dalam Tinjauan Budaya Organisasi

Dalam teori budaya organisasi terdapat elemen-elemen pembentuk budaya organisasi, elemen tersebut di antaranya adalah asumsi dasar, nilai-nilai, norma-norma, perilaku, dan simbol. Untuk membedah lebih jauh mengenai nilai-nilai kultural Nahdlatul Ulama dalam tinjauan budaya organisasi, akan dipaparkan masing-masing elemen pembentuk budaya organisasi Nahdlatul Ulama sebagai berikut.

Pertama, asumsi dasar. Yakni, inti dari sebuah organisasi yang biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi dan misi organisasi. Maka dalam organisasi Nahdlatul Ulama memiliki visi menjadi *jam'iyah diniyah Islamiyah ijtima'iyah* yang memperjungan tegaknya ajaran Islam *Ahlussunnah wal Jama'ah an-Nahdliyyah* dan mewujudkan kemaslahatan masyarakat, kemajuan bangsa, kesejahteraan, keadilan, dan kemandirian khususnya warga NU serta terciptanya rahmat bagi semesta dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berazaskan Pancasila.

Sedangkan Nahdlatul Ulama memiliki misi mengembangkan gerakan penyebaran Islam *Ahlussunnah wal Jama'ah an-Nahdliyyah* untuk mewujudkan umat yang memiliki karakter *tawassuth* (moderat), *tawazun* (seimbang), *i'tidal* (tegak lurus), dan *tasamuh* (toleran). Kemudian mengembangkan beragam khidmah bagi jama'ah NU guna meningkatkan kualitas SDM NU dan kesejahteraannya serta

untuk kemandirian jam'iyah NU. Berikutnya mempengaruhi para pemutus kebijakan maupun undang-undang agar produk kebijakan maupun UU yang dihasilkan berpihak kepada kepentingan masyarakat dalam upaya mewujudkan kesejahteraan dan rasa keadilan.

Kedua, nilai-nilai. NU memiliki lima prinsip dasar berupa nilai-nilai paling strategis dari ajaran agama Islam. Kelima prinsip dasar yang kemudian disebut *Al-Mabadi Al-Khamsah* tersebut di antaranya sebagai berikut (Imron, 2012: 148-151). (1) *Assidqu* (memiliki integritas kejujuran), butir ini mengandung arti kejujuran kepada diri sendiri, sesama, dan kepada Allah sebagai Pencipta. *Assidqu* juga mengandung arti kebenaran, kesungguhan, dan keterbukaan. Kejujuran dan kebenaran adalah satu kata dengan perbuatan, ucapan dengan pikiran. Apa yang diucapkan, sama dengan yang dibatin. Jujur dalam hal ini berarti tidak plin plan dan tidak dengan sengaja memutar-balikkan fakta atau memberi informasi yang menyesatkan.

(2) *Al-amanah wal wafa'bil 'ahdi* (terpercaya dan taat memenuhi janji), butir ini memuat dua istilah yang saling terkait satu sama lain, yakni *al-amanah* dan *al-wafa u bil ahdi*. Yang pertama secara lebih umum meliputi semua beban yang harus dilaksanakan, baik ada perjanjian maupun tidak. Sedangkan yang disebut belakangan hanya berkaitan dengan perjanjian. Kedua istilah ini digabung untuk memperoleh satu kesatuan pengertian yang meliputi "Dapat dipercaya, setia, dan tepat janji." (3) *Al-'adalah* (tegak lurus dalam meneguhkan rasa adil dan keadilan). Bersikap adil (*al-'adalah*) mengandung pengertian objektif, proporsional, dan taat asas. Butir ini mengharuskan orang berpegang pada kebenaran objektif dan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya. Distorsi penilaian sangat mungkin terjadi akibat pengaruh emosi, sentimen pribadi, atau kepentingan egositik. Distorsi semacam ini dapat menjerumuskan orang ke dalam kesalahan fatal dalam mengambil sikap terhadap suatu persoalan.

(4) *At-ta'awun* (saling menolong), merupakan sendi utama dalam tata kehidupan masyarakat, yakni manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan pihak lain. Pengertian *ta'awun* meliputi tolong-menolong, setia kawan, dan gotong royong dalam kebaikan dan takwa. Imam al-Mawardi mengaitkan pengertian *al-birru* (kebaikan) dengan kerelaan manusia dan takwa dengan ridha Allah Swt. (5) *Al-istiqamah* (konsisten dan taat asas). *Istiqamah* mengandung pengertian "Ajeg-ajeg, berkesinambungan, dan berkelanjutan." Ajeg-ajeg artinya tetap dan tidak bergeser dari jalur (*thariqah*) sesuai dengan ketentuan Allah Swt dan Rasul-Nya. Tuntutan yang diberikan oleh *shalafus-sholeh* dan aturan main serta rencana-rencana yang disepakati bersama.

Sedangkan kesinambungan artinya keterkaitan antara satu kegiatan dengan kegiatan lain dan antara satu periode dengan periode lain, sehingga semuanya merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan dan saling menopang seperti sebuah bangunan. Sedangkan makna berkelanjutan adalah bahwa pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut merupakan proses yang berlangsung terus-menerus tanpa mengalami kemandegan, merupakan suatu proses maju, bukannya berjalan di tempat (*jumud*) (PBNU, 2002: 28-33).

Ketiga, norma, yakni aturan, pedoman, atau petunjuk hidup dengan sanksi-sanksi untuk mendorong seseorang atau kelompok dan masyarakat untuk mencapai dan mewujudkan nilai-nilai dalam kultural organisasi, biasanya tertuang dalam bentuk formal tertulis dalam tata tertib. Dalam kultural Nahdlatul Ulama, sistem norma dan komitmen NU secara tekstual terdokumentasi dalam AD/ART dan keputusan-keputusan NU lainnya. Berisi berbagai aspek yang menyangkut tentang hidup dan kehidupan umat manusia, baik sebagai umat beragama, warga bangsa maupun aspek kemanusiaan sebagai komunitas dunia. Sistem norma dan komitmen NU ini kemudian menjadi karakteristik yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, antara satu komunitas masyarakat dengan komunitas masyarakat lainnya.

Sistem norma dan komitmen NU merujuk pada perspektif tujuan di mana organisasi itu didirikan. Sifatnya dinamis, namun tetap dalam koridor baku dari sebuah konsep (rujukan) yang bersifat tetap dan mutlak yang bersumber kepada al-Qur'an, Hadis, Ijma', dan Qiyas. Prosesnya berjalan secara dialektis dan dinamis sesuai dengan situasi serta kondisi yang melingkupinya. Itulah sebabnya dalam sejarah perjalanan NU terdapat dinamika yang begitu hidup, sejak organisasi ini didirikan sebagai *jam'iyah diniyah Islamiyah* dan sebagai organisasi politik. Hingga diputuskannya khittah NU 1926 pada

Muktamar yang ke-27 di Situbondo pada tahun 1984 (Imron, 2012: 140-141).

Keempat, perilaku, meliputi upacara-upacara atau ritual, cara berkomunikasi, tradisi atau kebiasaan, dan sistem *reward* atau bentuk hukuman. Jika dalam kultural Nahdlatul Ulama di antaranya adalah *amar ma'ruf nahi munkar*, aqiqah, *diba'an*, haul, istighosah, *jam'iyahan*, manakib, maulid Nabi, qunut, tahlil, *tingkepan*, dan ziarah kubur. *Kelima*, simbol. Simbol fisik dalam sebuah organisasi secara spesifik biasanya berupa seni, desain atau logo, bentuk bangunan atau dekorasi, cara berpakaian atau tampilan seseorang, tata letak (*lay out*) bangunan, dan desain organisasi. Simbol sebagai manifestasi nilai-nilai kultural Nahdlatul Ulama dapat dirangkum melalui logo sebagai berikut:



Gambar 1. Logo Nahdlatul Ulama

Makna dari logo atau lambang Nahdlatul Ulama adalah sebagai berikut (Rifai, 2009: 58-60). (1) Bintang sembilan, bintang besar di tengah bagian atas melambangkan Nabi Muhammad Saw. Sedangkan dua bintang kecil di samping kiri dan dua bintang kecil di samping kanan bintang besar, melambangkan empat sahabat *Khulafaurrasyidin*, yakni Abu Bakar ra, Umar Ibn Khattab ra, Usman bin Affan ra, dan Ali bin Abi Thalib ra. Kemudian empat bintang kecil di bagian bawah melambangkan mazhab *arba'ah*, yakni Hanafi, Maliki, Syafi'i, dan Hanbali. Semantara itu, keseluruhan jumlah bintang sembilan melambangkan Walisongo, dan angka sembilan merupakan angka terbesar.

(2) Gambar bumi, bumi mengingatkan kepada manusia bahwa manusia berasal dari tanah dan akan kembali menjadi tanah. Kemudian dikeluarkan dari tanah untuk dihidupkan kembali ada *Yaumul Ba'ats*. (3) Tampar melingkari bumi, merupakan lambang *ukhuwah* (persatuan/persaudaraan) sesuai QS. Ali Imran ayat 103 yang artinya "Dan berpegang teguhlah kamu dengan tali (agama) Allah dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, maka Allah menjinakkan antara hati kamu, lalu dijadikanlah kamu dengan nikmat Allah itu orang-orang bersaudara, padahal dahulunya kamu telah berada di tepi jurang neraka, maka Dia menyelamatkan kamu daripadanya. Demikianlah Allah menerangkan kepadamu ayat-ayat-Nya agar kamu mendapatkan petunjuk." Sedangkan dua ikatan tampar (simpulan) di sebelah bawah mengambil hikmahnya sebagai bentuk pertahanan agar tidak dimasuki orang-orang yang ternista karena mendustakan Allah. Sementara itu, banyak untaian tampar berjumlah 99 melambangkan *Asma'ul Husna*. (4) Warna. Warna dasar hijau melambangkan kesuburan tanah air Indonesia dan warna tulisan putih melambangkan kesucian.

Asumsi pertama, berkaitan dengan pentingnya anggota di dalam kehidupan organisasi. Secara khusus masing-masing individu saling berbagi dalam menciptakan dan mempertahankan realitas. Individu-individu ini mencakup semua anggota di dalam organisasi. Inti dari asumsi ini adalah nilai yang dimiliki oleh organisasi. Jika dalam kultural Nahdlatul Ulama ada *al-Mabadi al-Khamsah* yang termasuk di dalamnya *Assidqu* (memiliki integritas kejujuran), *al-amanah wal wafa'bil 'ahdi* (terpercaya dan taat memenuhi janji), *al-'adalah* (tegak lurus dalam meneguhkan rasa adil dan keadilan), *at-ta'awun* (saling menolong), dan *al-istiqaamah* (konsisten dan taat asas). Nilai adalah standar dari prinsip-prinsip dalam sebuah budaya yang memiliki nilai instrinsik dari sebuah budaya. Nilai menunjukkan kepada anggota organisasi mengenai apa yang penting. Pacanowsky melihat bahwa nilai berasal dari pengetahuan moral dan orang menunjukkan pengetahuan moral mereka melalui narasi atau kisah.

Asumsi kedua, realitas dan budaya organisasi sebagiannya juga ditentukan oleh simbol-simbol, simbol merupakan representasi dari makna. Anggota-anggota organisasi menciptakan, menggunakan, dan

menginterpretasikan simbol setiap hari. Seperti halnya Nahdlatul Ulama yang memiliki simbol Islam Nusantara yang merupakan manifestasi dari Islam *rahmatan lil 'alamin*, yakni rahmat bagi seluruh alam yang disimbolkan gambar bumi dalam lambang NU. Selain itu juga dalam lambang NU berwarna dasar hijau yang melambangkan kesuburan tanah air Indonesia, serta tulisan putih yang melambangkan kesucian.

Asumsi ketiga, budaya organisasi sangatlah bervariasi, persepsi mengenai tindakan dan aktivitas di dalam budaya-budaya ini juga seberagam budaya itu sendiri. Persepsi dan partisipasi dalam budaya yang satu mungkin akan berbeda dalam budaya yang lain. Seperti halnya Nahdlatul Ulama dengan Islam Nusantaranya, tentu memiliki corak keislaman yang sangat berbeda dengan Islam yang berada di Timur Tengah. Hal tersebut dikarenakan NU mengadopsi ajarannya, bukan mengubah budaya Nusantara menjadi budaya Arab. Sehingga Nahdlatul Ulama memiliki ciri khas tersendiri dalam kultural dan tradisi keberislaman.

PENUTUP

Simpulan

Budaya organisasi secara teoritis dicetuskan oleh Pacanowsky dan O'Donnell Trujillo, merupakan teori yang memiliki pengaruh penting dalam penelitian di bidang komunikasi organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda. Suatu budaya organisasi mempunyai peran penting dalam organisasinya, karena mempunyai sejumlah fungsi dalam organisasi, yakni budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi. Selain itu, budaya juga memudahkan tercapainya komitmen yang lebih luas terhadap kepentingan bersama daripada kepentingan individual. Tak hanya itu, budaya juga meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya organisasi yang ada dalam Nahdlatul Ulama adalah sesuai dengan visi, misi, dan tujuan dari organisasi. Sehingga nilai-nilai kultural yang dikembangkan dikenal dengan istilah *al-Mabadi al-Khamsah* yang termasuk di dalam *assidqu* (memiliki integritas kejujuran), *al-amanah wal wafa'bil 'ahdi* (terpercaya dan taat memenuhi janji), *al-'adalah* (tegak lurus dalam meneguhkan rasa adil dan keadilan), *at-ta'awun* (saling menolong), dan *al-istiqamah* (konsisten dan taat asas). Nilai-nilai kultural tersebut juga termanifestasi melalui tradisi dan amaliyah seperti *amar ma'ruf nahi munkar*, aqiqah, *diba'an*, haul, *istighosah*, *jam'iyahan*, manakib, maulid Nabi, qunut, tahlil, *tingkepan*, dan ziarah kubur.

Sehingga budaya organisasi tersebut sesuai dengan visi NU, yakni menjadi *jam'iyah diniyah Islamiyah ijtimaiyah* yang memperjuangkan tegaknya ajaran Islam *Ahlussunnah wal Jama'ah an-Nahdliyyah* dan mewujudkan kemaslahatan masyarakat, kemajuan bangsa, kesejahteraan, keadilan, dan kemandirian khususnya warga NU serta terciptanya rahmat bagi semesta alam dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berasaskan Pancasila. Oleh karena itu, dengan memiliki budaya organisasi beserta seperangkat nilai-nilai kultural di dalamnya, maka suatu organisasi akan lebih mudah dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang diharapkan serta dicita-citakan oleh para anggota, pengurus, maupun pendiri organisasi.

Saran

Budaya organisasi membuat para peneliti mampu menghargai pentingnya berhubungan dengan orang lain dan performa mereka di lingkungannya. Dengan demikian, penelitian sejenis perlu dikembangkan lebih mendalam, terstruktur, dan sistematis mengenai budaya organisasi-organisasi yang ada, terutama yang terkait dengan Islam dan kehidupan sosial masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Chairul. (2010). *Pertumbuhan dan Perkembangan NU*. Surabaya: Duta Aksara Mulia.
- Eisenberg, Eric & H.L. Goodall. (2004). *Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint*. St. Martins: Bedford Books.
- Fachry, Ali dan Effendi, Bachtiar. (1989). *Merambah Jalan Baru Islam*. Bandung: Mizan.

- Fadeli, Soeleiman dan Subhan, Mohammad. (2007). *Antologi NU: Sejarah, Istilah, Amaliah, Uswah*. Surabaya: Kalista.
- Ida, Laode. (2004). *NU Muda*. Jakarta: Erlangga.
- Imron, Fuad Amin. (2012). *Syaikhona Kholil Bangkalan, Penentu Berdirinya Nahdlatul Ulama*. Surabaya: Khalista.
- Koentjaraningrat. (1994). *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Marpaung, Parlindungan. (2000). *Analisis Perubahan Nilai Sosial Budaya dan Pengaruhnya terhadap Pembangunan Wilayah di Kecamatan Pangururan Kabupaten Tapanuli Utara*. Medan: Program Pascasarjana USU.
- Pacanowsky, M.E. (1989). *Creating and Narrating Organizational Realities*. Newbury Park: CA Sage.
- Qomar, Mujamil. (2002). *NU Liberal dari Tradisionalisme Ahlussunnah ke Universalisme Islam*. Bandung: Mizan.
- Rifai, Muhammad. (2009). *KH Hasyim Asy'ari, Biografi Singkat 1871-1947*. Yogyakarta: Garasi.
- Usman Pelly, Usman. (1994). *Teori-Teori Sosial Budaya*. Jakarta: Proyek Pembinaan dan Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi dan Kebudayaan.