

PERBANDINGAN BUDAYA KERJA ANTARA TRADISI KETIMURAN DAN KEBARATAN: PANDANGAN DAN SOLUSI BISNIS ISLAM (STUDI KASUS DI INDONESIA)

Hasan Albanna
Manajemen Bisnis Syariah, STEI Hamfara Yogyakarta
albanna0211@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan perilaku bisnis antara masyarakat timur dan barat, dampak dari perbedaan perilaku bisnis tersebut, dan hubungannya dengan bisnis Islam. Artikel ditulis dengan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informasi dikumpulkan dari beberapa sumber, seperti: beberapa web di internet, buku-buku referensi, artikel-artikel yang sudah publish di jurnal-jurnal reputasi nasional maupun internasional, dan sebagainya. Setelah dianalisis, kumpulan informasi tersebut menghasilkan temuan bahwa perbedaan perilaku kerja antara budaya timur dan barat cenderung saling mempengaruhi dan menegasikan antara satu dengan yang lain sehingga memunculkan berbagai permasalahan yang tidak kunjung selesai. Islam hadir sebagai alternatif solusi dari problem kinerja tersebut karena hadir sebagai wahyu Allah SWT.

Kata Kunci: Bisnis Islami, Kinerja, Tradisi, Timur dan Barat

ABSTRACT

This article aims to analyze the differences in business behavior between eastern and western societies, the impact of these differences in business behavior, and their relationship with Islamic business. Articles are written with qualitative methods with a descriptive approach. Information is collected from several sources, such as: several websites on the internet, reference books, articles that have been published in journals of national and international reputation, and so on. After analysis, the collection of information resulted in findings that differences in work behavior between eastern and western cultures tend to influence and negate each other, giving rise to various problems that never end. Islam exists as an alternative solution to the performance problem because it is present as a revelation from Allah SWT.

Keywords: Islamic Business, Performance, Tradition, East and West

PENDAHULUAN

Kehidupan di dunia ini selalu dipenuhi dengan perilaku manusia mencari sarana pemuas kebutuhan mereka. Perilaku ini biasa diringkas dengan istilah sebagai perilaku ekonomi. Perilaku ekonomi yang terbangun sejak sekian ribu tahun yang lalu kemudian terakumulasi menjadi satu budaya tertentu dan kemudian menjadi peradaban budaya mereka. Budaya yang seperti ini adalah budaya bisnis yang kemudian mengglobal menjadi tradisi di dunia (Utomo & Baratullah, 2022). Dunia ini sekarang penuh dengan tradisi kerja, tradisi yang penuh dengan aroma materi, dunia yang didorong oleh kerakusan-kerakusan kapitalisme untuk mengumpulkan kekayaan materi dengan pertumbuhan ekonomi semata. Tradisi ini berkembang di negara-negara Barat, baik di Amerika maupun di Eropa kemudian merembet ke dunia Timur, bahkan Asia Timur jauh seperti Jepang dan China (Zahro' et al., 2023).

Sejarah perkembangan ekonomi kapitalisme memiliki antitesa, yaitu sosialisme. Jika tradisi kapitalisme Barat penuh dengan aroma persaingan materialistik, sebaliknya tradisi sosialisme timur memiliki semangat pemerataan ekonomi dengan slogan sama rasa sama rata. Tradisi kebersamaan sosialisme, senasib dan sepenanggungan, dan semisalnya bahkan melahirkan dogma penghapusan kepemilikan individu. Semua hal yang terkait dengan hajat hidup orang banyak adalah tanggungjawab negara, semua alat produksi milik negara. Peradaban ini sering disebut juga dengan ideologi komanditer (Hasibuan et al., 2021; Masykuroh, 2020).

Budaya bisnis di Indonesia mengalami pengaruh dari dua ideologi ekonomi di atas. Namun sejarah ekonomi Indonesia juga membuktikan adanya andil besar pengaruh Islam yang memiliki konsep berbeda dengan dua ideologi ekonomi di atas. Pengaruh Islam dalam tradisi kerja di Nusantara sangat menonjol pada sikap dan perilaku masyarakat. Seperti gotong-royong dan kerja bhakti sebagai bentuk distribusi tenaga kerja yang tidak melibatkan pasar didorong oleh semangat QS. Al-Maidah [5] ayat 2 agar tolong menolong dalam kebaikan dan taqwa. Kerja bhakti semacam ini bahkan bisa menjadi modal untuk purifikasi ekonomi Islam (Dzikri & Utomo, 2024). Tulisan ini penting dalam memahami perbedaan tradisi kerja dalam bisnis agar masyarakat ekonomi mengerti hakikat aktifitas mereka.

METODE

Artikel ini menggunakan penulisan metode kualitatif. Informasi yang didapatkan dari beberapa referensi, diantaranya adalah ChatGPT, buku-buku referensi di perpustakaan, beberapa artikel yang sudah publish dari jurnal-jurnal dan sebagainya. Informasi yang terkumpul kemudian diklasifikasikan menjadi beberapa bagian sesuai dengan anatomi artikel. Hasil klasifikasi dianalisis dengan pembacaan berulang-ulang sampai jenuh kemudian disusun sebagaimana dalam sajian artikel ini.

HASIL DAN DISKUSI

Budaya kerja tradisi ketimuran sering diidentikkan dengan nilai-nilai seperti gotong royong, keharmonisan, dan kebersamaan memiliki pengaruh yang kuat di masyarakat tradisional. Adapun budaya kerja tradisi kebaratan cenderung individualistis, komitmen, dan stabil di sistem sosial masyarakat. Karakter saling menegasikan antara dua budaya bisnis di atas, dalam konteks globalisasi, sesungguhnya bisa dilokalisasi pada level lokal saja atau mungkin sekedar di wilayah regional tertentu saja. Pemahaman global yang lebih baik tentang perbedaan budaya kerja tradisi ini dapat membantu dalam membangun kerja sama lintas budaya yang lebih efektif dan memperkuat hubungan antarindividu dan organisasi dengan ajaran-ajaran Islam karena orientasi hidup yang sama, yaitu kembali kepada Sang Pencipta yang sama, Allah SWT. Lebih kuatnya interaksi bisnis ini terjadi dalam sosial budaya Indonesia karena kekayaan sejarah budaya ekonomi yang dinamis.

Pengertian Budaya

Pengertian budaya tidak hanya mengacu pada tradisi dan kebudayaan suatu daerah tertentu di Indonesia, tetapi juga mencakup karakteristik unik dari suatu wilayah yang berlaku sejak sekian lama. Budaya didefinisikan juga sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diamalkan oleh suatu komunitas. Budaya juga bisa diartikan sebagai sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu masyarakat yang membedakannya dari masyarakat lain. Budaya biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, ekspektasi, dan nilai-nilai dalam masyarakat, sehingga biasa direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi

dengan orang lain, cara kerja, dan ekspektasi di masa depan, termasuk bisnis. Perilaku ini bisa dipupuk dan dibimbing sedemikian rupa sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tradisi dimana perusahaan bisnis tersebut hadir (Khairunnisa, 2023).

Budaya suatu komunitas tertentu bisa juga menjadi budaya organisasi kerja. Budaya ini berkembang menjadi tradisi yang turun temurun di masyarakat sehingga memunculkan dua kutub yang saling menegasikan, yaitu tradisi Barat dan Timur. Terdapat penjelasan mengenai perbedaan budaya Barat dan Timur dalam tradisi bisnis mereka. Budaya Barat cenderung lebih selektif dalam berbagai bidang, sementara budaya Timur lebih menekankan kebersamaan dalam hubungan. Contoh perbedaan budaya antara Indonesia dan Amerika, seperti: etika dalam bergaul, kemandirian anak-anak, dan pandangan terhadap pernikahan. Selain itu, menjelaskan bahwa budaya mempengaruhi banyak aspek dalam kehidupan manusia dan memiliki peran dalam menentukan batas-batas, identitas, komitmen, stabilitas, serta pembentukan sikap dan perilaku dan manajemen mutu bisnis mereka (Rusydah & Utomo, 2019).

Perbedaan budaya kerja tradisi ketimuran dan kebaratan mencakup nilai-nilai, seperti: kebersamaan, selektif dalam berbagai bidang, etika dalam bergaul, kemandirian, dan sebagainya. Masing-masing budaya ini berpengaruh dalam menentukan batas-batas identitas, komitmen, stabilitas, serta pembentukan sikap dan perilaku. Hal ini menunjukkan kompleksitas budaya kerja tradisi ketimuran dan kebaratan serta implikasinya dalam konteks modernisasi dan globalisasi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang perbedaan budaya kerja tradisi ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas dalam mengelola perbedaan budaya di lingkungan kerja dan masyarakat pada umumnya.

Selain itu, terdapat pandangan bahwa kebudayaan Barat semakin menggeser posisi aturan Islam di Indonesia, terutama dalam hal ekonomi, pergaulan, sosial, dan budaya. Hal ini menunjukkan adanya perdebatan dan pergeseran nilai antara budaya Barat dan nilai-nilai Islam di Indonesia. Dari perspektif Islam, budaya kerja tradisi Ketimuran dan kebaratan juga dapat dilihat dari sudut pandang penerimaan terhadap budaya. Islam menerima budaya

yang sesuai dengan ajarannya, namun menolak budaya yang bertentangan dengan ajaran agama. Dengan demikian, pandangan Islam terhadap budaya kerja tradisi Ketimuran dan kebaratan dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai agama dan prinsip-prinsip Islam.

Perbedaan Budaya Kerja

Etika moral dan adat istiadat antara barat dan timur memang berbeda. Budaya Timur, terutama yang dipengaruhi oleh nilai-nilai ketimuran, cenderung memiliki etika moral dan adat istiadat yang lebih ketat. Masyarakat Timur cenderung menjunjung tinggi adat istiadat dan kesopanan dalam berpakaian, serta memiliki sikap yang tertutup. Di sisi lain, budaya Barat cenderung lebih terbuka dalam pergaulan dan gaya berpakaian. Budaya kerja tradisi ketimuran dan kebaratan memiliki perbedaan dalam nilai, norma, dan pola pikir. Budaya Barat, karena pengaruh globalisasi dan kolonialisme yang kuat, telah terbuka dan menerima lebih banyak pengaruh eksternal apalagi dengan didukung ditemukannya kecerdasan buatan, sementara budaya Timur cenderung lebih tertutup dan mempertahankan tradisi mereka dengan kuat (Nopriadi et al., 2023). Budaya Timur menekankan pentingnya solidaritas kelompok, kerja sama, kerja keras, dan hidup yang seimbang, sementara Budaya Barat cenderung menekankan kemajuan, kebebasan, dan orientasi pada waktu dan uang.

Dalam konteks kerja, budaya Timur cenderung memiliki etika moral dan adat istiadat yang lebih ketat, serta pendekatan yang lebih rumit dalam menyelesaikan masalah. Di sisi lain, budaya Barat menekankan orientasi pada kemajuan dan kehilangan atau mengabaikan nilai-nilai tradisional yang bisa memberikan kedalaman dan makna dalam kehidupan sehari-hari. Perbedaan ini mencerminkan bagaimana masyarakat di kedua wilayah tersebut memandang dan menjalankan prinsip-prinsip tradisi mereka dalam kehidupan sehari-hari. Pendekatan dalam menyelesaikan masalah bisnis antara budaya timur dan budaya barat berbeda. Budaya timur cenderung memiliki pendekatan yang lebih rumit dalam menyelesaikan masalah. Hal ini dapat terlihat dalam beragam adat istiadat yang dijunjung tinggi oleh masyarakat timur. Namun budaya timur sangat kuat memegang tradisi dalam beragama termasuk urusan bisnis makanan antara produk yang halal dan produk yang haram (Dewi et al., 2022; Tumiwa et al., 2023).

Tradisi Indonesia yang sudah mengakar di tengah-tengah masyarakat membentuk sikap dan perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari. Masyarakat Indonesia pada umumnya taat pada aturan dengan tingkat etika bisnis yang sangat kuat. Misalnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas mereka yang selalu dikaitkan dengan nilai-nilai ibadah. Perilaku mereka yang taat dalam agama memiliki kontribusi dalam pembangunan ekonomi Indonesia dengan bukti semakin majunya perkembangan ekonomi Islam atau ekonomi Syariah di Indonesia (Fardiansyah & Utomo, 2023).

Tradisi pendidikan ekonomi Islam di Indonesia seharusnya bukan sekedar Islamisasi ilmu ekonomi barat, melainkan berangkat dari sistem budaya Islam sebagai warisan sekaligus sebagai wahyu. Misalnya tentang isu global green economy tidak menjadi latah mengikuti budaya barat bahkan dalam metodologi keilmuannya (Setiyowati et al., 2023). Pendidikan yang utuh dalam ekonomi Islam meniscayakan ada perhatian kepada pelanggan sebagai *customer experience* untuk menangkap kepuasan mereka sebagai tradisi ketimuran yang baik (Wijiharta et al., 2023).

Pandangan Syariah Islam

Informasi dari sumber menyebutkan bahwa pemakaian istilah budaya ketimuran seringkali dikaitkan dengan kelompok konservatif Islam yang sedang menikmati popularitas yang cukup besar di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, budaya kerja tradisi ketimuran dapat dihubungkan dengan proses Islamisasi di Indonesia terutama dalam menangkalkan mewabahnya ancaman pasar bebas dalam seluruh aspek bisnis di antaranya dalam ketahanan pangan (Syihab et al., 2022).

Tradisi masyarakat dalam memandang terhadap busana kerja, misalnya. Apakah jilbab, hijab, atau cadar dapat berimplikasi pada sikap dan pergaulan sehari-hari karyawan yang cenderung tertutup, eksklusif, dan membatasi diri dari hal-hal yang dianggap bisa mengganggu atau menodai kinerja seseorang. Pemahaman perbedaan budaya kerja tradisi ketimuran dan kebaratan menjadi penting dalam konteks syariah untuk memperkuat pemahaman dan penerapan nilai-nilai syariah dalam masyarakat sehingga tradisi pakaian ini menjadi bagian dari servis dan bisa menjadi trust tersendiri bagi customer terutama di

era yang serba teknologi ini (Muhammad Khoirul Rojiqin et al., 2022). Syariah Islam memandang busana dan bahasa sebagai ajaran yang berkaitan dengan agama meskipun beberapa kalangan di Indonesia menganggap sebagai bagian dari produk kebudayaan umat Islam di Timur Tengah.

Nilai-nilai dan etika budaya kerja yang ketat dan nilai-nilai kesopanan yang dijunjung tinggi dalam budaya Timur juga dapat mencerminkan penerapan prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks syariah, perbedaan budaya kerja Timur dan Barat juga memengaruhi bagaimana masyarakat memandang dan menjalankan prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami perbedaan budaya kerja dalam konteks syariah untuk memperkuat pemahaman dan penerapan nilai-nilai syariah dalam masyarakat. Perbedaan ini juga memengaruhi bagaimana masyarakat di kedua wilayah tersebut memandang dan menjalankan prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan sehari-hari.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisis dalam artikel ini adalah bahwa Islam memandang budaya kerja tradisi ketimuran dan kebaratan sebagai obyek untuk proses dakwah ekonomi Islam atau Islamisasi perilaku bisnis. Kompleksitas hubungan antara budaya bisnis tradisi timur dan barat dengan nilai-nilai ajaran Islam membawa implikasi dalam konteks sosial terutama dalam bisnis dan ekonomi di masyarakat yang merindukan kebahagiaan hakiki dari Allah SWT. Pergeseran nilai budaya timur dan barat yang menyatu dengan ajaran-ajaran Islam dalam bisnis merupakan keniscayaan sebagai fitrah manusia yang terbatas, membutuhkan religiusitas dan spiritualitas dalam bisnis dan seluruh aspek kehidupan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, P. K., Utomo, Y. T., Sasono, H., & Murtadlo, B. (2022). Analisis Brand Image Dan Kualitas Persepsian (Percivied Quality) Halalan Toyiban Terhadap Ekuitas Merek Produk Ayam Geprek Assalam Ngawi. *Youth Islamic Economic Journal*, 03(02), 37–44.
- Dzikri, M. P., & Utomo, Y. T. (2024). AYAT-AYAT AL- QUR ' AN : PURIFIKASI AJARAN EKONOMI ISLAM. *JAHE: Jurnal Ayat Dan Hadits Ekonomi*, 2(5), 36–43.

- Fardiansyah, M., & Utomo, Y. T. (2023). KONTRIBUSI EKONOMI ISLAM DALAM PEMBANGUNAN INDONESIA : PERSPEKTIF MADZHAB HAMFARA. *JEBESH: Journal of Economics Business Ethics and Science of History*, 1(2), 185–192. <https://jurnalhamfara.ac.id/index.php/jb/article/view/420>
- Hasibuan, S. W., Shiddieqy, H. A., Kamal, A. H., Sujono, R. I., Triyawan, A., Nasrudin, M. Z., Fajri, Wadud, A. M. A., Utomo, Y. T., Surepno, Muttaqin, Z., Misno, A., Asrofi, I., Rakhmawati, Adnir, F., & Mubarrok, U. S. (2021). Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam. In A. Triyawan (Ed.), *Media Sain Indonesia* (1st ed.). Media Sain Indonesia. https://play.google.com/store/books/details/Sejarah_Pemikiran_Ekonomi_Islam?id=g2lUEAAAQBAJ&hl=en_US&gl=US
- Khairunnisa, F. et. a. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy , Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Dan Job Dan Job Satisfaction Dalam Perspektif Islam. *JEBESH: Journal of Economics Business Ethics and Science of History*, 1, 71–80.
- Masykuroh, N. (2020). *Sistem Ekonomi Dunia* (2020th ed.). Media Karya. <https://www.kelaspintar.id/blog/tips-pintar/macam-macam-sistem-ekonomi-di-dunia-apa-saja-1913/#:~:text=Setidaknya%2C diketahui ada empat sistem,%2C komando%2C pasar dan campuran.>
- Muhammad Khoirul Rojiqin, Hadi, S. N., & Utomo, Y. T. (2022). Pengaruh E-Service Quality Dan E-Trust Terhadap E-Customer Loyalty Shopee Melalui E-Satisfaction Di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Prespektif Syariah. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perbankan Syariah*, 2(2020), 1–16.
- Nopriadi, Alimuddin, Amhar, F., Sujarwo, A., Suswanta, Lukman, F., Wibisono, Y., Sadik, K., Kurniawan, A., Permana, E., Sutardi, S., Setiawan, A., Sutrisno, A. D., Menne, F., & Utomo, Y. T. (2023). *CHATGPT UNTUK PENDIDIKAN: LITERASI ARTIFICIAL INTELILIGENCE UNTUK GURU DAN DOSEN* (S. Haryanti (ed.)). Media Sain Indonesia.
- Rusydah, M., & Utomo, Y. T. (2019). Analisis Manajemen Pengendalian Mutu Produksi pada Bakpiapia Djogja Tahun 2016 Berdasar Perencanaan Standar Produksi. *Jurnal Ekonomi Islam*, 18(1).
- Setiyowati, A., Utomo, Y. T., Yusup, M., Santoso, I. R., Sulistyowati, Bahri, E. H., Arini, E. Z., Sutrisno, Suriabagja, A., Mubarrak, H., & Pratiwi, A. (2023). *Green Economy Dalam*

- Perspektif Syariah* (R. Kurnia (ed.)). Az-Zahra Media Society.
<http://azzahramedia.com/green-economy-perspektif-syariah/>
- Syihab, M. B., Utomo, Y. T., & Yusanto, I. (2022). Mengatasi Ancaman Pasar Bebas Pada Ketahanan Pangan Nasional Dengan Ekonomi Islam. *Youth Islamic Economic Journal*, 03(01), 36–45.
- Tumiwa, R. A. F., Ningsih, G. M., Romarina, A., Setyadjit, Slamet, B., Waruwu, E., Ie, M., & Utomo, Y. T. (2023). Investigating halal food Supply chain management, halal certification and traceability on SMEs performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(4), 1889–1896. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.6.003>
- Utomo, Y. T., & Baratullah, B. M. (2022). ISLAM DAN PROBLEM PEMIKIRAN : Fokus Kajian Ekonomi. *Mukaddimah: Jurnal Studi Islam*, 7(2).
- Wijiharta, W., Yohana, A., Khairawati, S., & Utomo, Y. T. (2023). Kegiatan – kegiatan Pendidikan Pembentuk Customer Experience Mahasiswa pada Kampus Ekonomi Islam Berpesantren STEI Hamfara Yogyakarta. *SoftPD: Jurnal Softskill & Personality Development Training*, 03(02), 1–9.
- Zahro', K., Rijal, K., Ulfanur, M., Mulyana, R., Ulirrahmi, F., Mahmudah, Z., Utomo, Y. T., Habibie, H. M. H., Kurnia, R., Julina, Bakhri, S., Maghfiroh, A. M., Razali, R., & Fauzi, L. D. D. & F. (2023). *Filsafat Ekonomi Islam* (A. Syahputra & F. Alfadri (eds.)). Az-Zahra Media Society.
https://www.researchgate.net/publication/369691331_FILSAFAT_EKONOMI_ISLAM
<https://pasla.jambiprov.go.id/pengertian-budaya-organisasi-menurut-para-ahli/>
<https://goglobalgeo.com/en/hr-practices-in-asia-vs-the-west/>
<https://www.goabroad.com/articles/intern-abroad/east-vs-west-corporate-cultural-differences-for-interns-abroad>
<https://smallbusiness.chron.com/comparison-hr-practices-eastern-western-countries-75934.html>
<http://urbanpeek.com/2013/11/26/east-meets-west-germany-vs-china-infographic/>
<https://www.uniassignment.com/essay-samples/management/comparison-between-hrm-in-the-usa-and-china-management-essay.php>
<https://yourbusiness.azcentral.com/comparison-hr-practices-eastern-western-countries-28549.html>