

MANAJEMEN UMUM DAN PRODUKSI EFISIEN BERBASIS NILAI QUR'ANI: STUDI LITERATUR MEMBANGUN ETIKA DAN AMANAH DALAM KINERJA ORGANISASI

Asih Wahyu Rini¹, Syamsuddin²

Sekolah Tinggi Ilmu Al-Quran (STIQ) An-Nur Lempuing OKI^{1,2}

asihwahyurini19@gmail.com¹, syamsuddin@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi integrasi antara prinsip-prinsip manajemen umum dan efisiensi produksi dengan nilai-nilai Qur'ani sebagai dasar dalam membangun etika dan amanah organisasi. Pendekatan kualitatif digunakan melalui studi literatur terhadap sumber manajemen modern dan literatur Islam kontemporer. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai Qur'ani seperti *amanah*, *sidq* (kejujuran), *'adl* (keadilan), dan *mas'uliyah* (tanggung jawab) dapat disinergikan dengan prinsip manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Misalnya, *amanah* mendasari akuntabilitas dan transparansi, *kejujuran* mendukung komunikasi yang jujur, dan *keadilan* memperkuat sistem kerja yang setara dan adil. Namun, terdapat tantangan dalam implementasi, seperti minimnya pemahaman nilai Islam, resistensi terhadap spiritualitas dalam sistem kerja teknokratis, serta absennya mekanisme kontrol etis seperti *hisbah*. Meski demikian, nilai-nilai Qur'ani terbukti mampu meningkatkan kepercayaan, loyalitas, dan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, studi ini merekomendasikan pengembangan model manajemen Islami yang aplikatif, strategis, dan kontekstual untuk membentuk sistem tata kelola organisasi yang efisien sekaligus berlandaskan nilai spiritual.

Kata Kunci: *Manajemen Qur'ani, Etika Organisasi, Amanah, Efisiensi Produksi*

Abstract

This study aims to explore the integration of general management principles and production efficiency with Qur'anic values as the foundation for building ethics and trust within organizations. A qualitative approach is employed through literature review of modern management theories and contemporary Islamic literature. The findings indicate that Qur'anic principles such as amanah (trustworthiness), sidq (honesty), 'adl (justice), and mas'uliyah (responsibility) can be synergized with managerial practices such as planning, organizing, leadership, and performance control. For instance, amanah underpins accountability and transparency, sidq supports open communication and integrity in decision-making, and 'adl reinforces fairness in task distribution, rewards, and conflict management. However, the study identifies several challenges in implementation, including limited awareness of Islamic values, resistance to integrating spirituality within technocratic systems, and the absence of internal ethical control mechanisms such as hisbah. Nevertheless, Qur'anic values have proven potential to enhance trust, loyalty, and overall organizational effectiveness. Therefore, the study recommends the development of an Islamic management model that is practical, strategic, and contextual, in order to build a governance system that is not only operationally efficient but also spiritually grounded.

Keywords: *Qur'anic Management, Organizational Ethics, Trust (Amanah), Production Efficiency*

PENDAHULUAN

Manajemen umum dan produksi efisien merupakan dua pilar penting dalam menjaga kinerja organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks manajemen kontemporer, efisiensi operasional menjadi ukuran utama keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta (Robbins & Coulter, 2022). Namun demikian, orientasi pada efisiensi semata tanpa

landasan nilai dan etika berpotensi menimbulkan praktik-praktik yang tidak amanah, manipulatif, bahkan destruktif secara sosial.

Dalam era persaingan global dan kompleksitas organisasi modern, manajemen umum dan produksi efisien menjadi dua fondasi penting yang menopang keberlangsungan dan daya saing organisasi. Efisiensi telah menjadi indikator utama keberhasilan dalam banyak sistem manajerial kontemporer, di mana organisasi dituntut untuk meminimalkan biaya, mempercepat proses, dan memaksimalkan hasil (Robbins & Coulter, 2022). Namun, orientasi eksklusif pada efisiensi tanpa dukungan nilai etika yang kuat dapat melahirkan praktik manajerial yang manipulatif, eksploitatif, dan merusak integritas institusi secara jangka panjang. Di sinilah letak urgensi untuk mengembangkan pendekatan manajerial yang tidak hanya teknokratis tetapi juga berakar pada dimensi moral dan spiritual, khususnya dalam konteks organisasi Islam.

Al-Qur'an secara eksplisit mengajarkan pentingnya amanah (kepercayaan), kejujuran, dan tanggung jawab sebagai nilai-nilai dasar dalam kehidupan sosial dan kelembagaan. Prinsip-prinsip tersebut tercermin dalam firman Allah seperti dalam QS. An-Nisa ayat 58, yang memerintahkan untuk menunaikan amanah kepada yang berhak, dan QS. Al-Mu'minun ayat 8, yang memuji orang-orang yang menjaga amanah dan janjinya. Nilai-nilai ini sangat relevan untuk diterapkan dalam dunia manajemen sebagai bagian dari upaya membangun tata kelola organisasi yang bukan hanya efisien secara teknis, tetapi juga etis secara spiritual. Oleh karena itu, pengembangan model manajemen umum dan produksi efisien berbasis nilai Qur'ani menjadi kebutuhan mendesak untuk menjawab krisis moralitas dan profesionalisme yang mengancam banyak institusi, termasuk lembaga pendidikan, sosial, dan keagamaan.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada upayanya untuk membangun jembatan konseptual antara dua ranah yang selama ini cenderung berjalan terpisah: manajemen modern dan nilai-nilai Qur'ani. Literatur manajemen konvensional banyak membahas efisiensi dari sisi teknis, seperti pemanfaatan sumber daya, strategi operasional, dan peningkatan produktivitas (Heizer, Render, & Munson, 2020), tetapi jarang yang secara sistematis mengintegrasikannya dengan nilai-nilai spiritual Islam. Sementara itu, kajian keislaman umumnya lebih menekankan aspek normatif seperti kejujuran, kerja keras, dan amanah, namun belum banyak mengelaborasi bagaimana nilai-nilai tersebut dapat ditransformasikan ke dalam sistem dan praktik manajerial yang konkret dan terukur. Penelitian ini berusaha mengisi ruang kosong tersebut dengan menawarkan model manajerial yang berbasis pada etika Qur'ani, sehingga dapat memperkuat integritas dan kepercayaan dalam organisasi modern.

Meskipun terdapat sejumlah penelitian terkait etika kerja Islam (Beekun & Badawi, 2005; Al-Aidaros et al., 2013), namun kajian yang secara eksplisit mengaitkan manajemen umum, efisiensi produksi, dan nilai-nilai Qur'ani secara praktis dalam konteks kinerja organisasi masih minim. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung bersifat konseptual dan normatif, belum banyak mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip Qur'ani dapat diterjemahkan ke dalam praktik manajemen organisasi yang terukur dan sistematis.

Dari sisi kesenjangan riset, kajian terdahulu tentang etika kerja Islam telah dilakukan oleh sejumlah peneliti (Beekun & Badawi, 2005; Al-Aidaros, Shamsudin, & Idris, 2013), namun pendekatan mereka masih terbatas pada tataran teoritis dan filosofis, belum menyentuh aspek integratif antara prinsip manajerial dan operasional dengan nilai-nilai Qur'ani secara praktikal. Belum ada cukup penelitian yang mendalami bagaimana prinsip seperti *amanah*, *keadilan*, dan *kejujuran* dapat dibingkai dalam model produksi yang efisien dan terstruktur, sehingga dapat diterapkan secara luas di berbagai sektor organisasi berbasis nilai Islam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana prinsip manajemen umum dan efisiensi produksi dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai Qur'ani? (2) Apa saja tantangan dan peluang penerapan etika Qur'ani dalam kinerja organisasi kontemporer? dan (3) Bagaimana penerapan nilai amanah

dan etika Qur'ani mampu meningkatkan kinerja dan kepercayaan organisasi? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi landasan untuk mengeksplorasi dan merumuskan pendekatan manajemen yang mampu menjawab kebutuhan efisiensi sekaligus memperkuat nilai-nilai etis dalam organisasi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk merumuskan model manajemen umum dan produksi efisien berbasis nilai Qur'ani yang tidak hanya aplikatif tetapi juga kontekstual terhadap tantangan dan dinamika organisasi kontemporer. Sasaran yang ingin dicapai melalui studi literatur ini mencakup: pertama, mengidentifikasi prinsip-prinsip Qur'ani yang relevan dalam manajemen dan produksi; kedua, merumuskan pendekatan manajerial yang secara sinergis menggabungkan efisiensi dengan nilai-nilai etika Islam; dan ketiga, memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi, khususnya yang berbasis Islam, agar mampu membangun sistem manajemen yang menjunjung tinggi etika, amanah, dan profesionalisme.

Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen Islam, sekaligus menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam membangun sistem manajerial yang tidak hanya efisien dan produktif, tetapi juga berkepribadian Qur'ani.

Dalam ekosistem organisasi Islam, penting untuk membangun model manajemen yang tidak hanya berorientasi pada hasil (output), melainkan juga mengintegrasikan nilai-nilai Qur'ani yang menekankan etika, kejujuran, tanggung jawab, dan amanah dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan produksi (Al-Qur'an, QS. An-Nisa: 58; QS. Al-Mu'minin: 8). Oleh karena itu, pengembangan manajemen umum dan produksi efisien berbasis nilai Qur'ani menjadi suatu kebutuhan yang mendesak dalam menghadapi tantangan profesionalisme dan moralitas organisasi masa kini.

Penelitian ini menghadirkan pendekatan baru dengan menggabungkan prinsip-prinsip manajemen modern dengan konsep etika Qur'ani sebagai dasar tata kelola organisasi. Sebagian besar literatur manajemen hanya membahas efisiensi produksi dari aspek teknis dan ekonomis (Heizer et al., 2020), sementara kajian integratif antara efisiensi dan nilai spiritual Qur'ani masih sangat terbatas. Dengan menawarkan model manajemen yang mengedepankan *etika kerja Qur'ani*, penelitian ini berkontribusi pada pengayaan perspektif manajerial berbasis nilai transendental.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi literatur (*library research*), yang bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis berbagai teori, konsep, serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan manajemen umum, efisiensi produksi, dan nilai-nilai Qur'ani dalam pengelolaan organisasi. Pendekatan ini dipilih karena dinilai efektif dalam merumuskan landasan teoritis dan konseptual yang kuat untuk membangun model manajemen yang berintegritas, efisien, serta berlandaskan etika dan amanah Islam (Zed, 2004).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penelusuran sistematis terhadap literatur ilmiah seperti buku-buku manajemen, jurnal nasional dan internasional bereputasi, artikel keislaman, serta sumber-sumber primer Al-Qur'an dan tafsir. Literatur-literatur yang digunakan dipilih berdasarkan relevansi, mutakhir (5–10 tahun terakhir untuk sumber kontemporer), dan otoritas akademiknya. Selain itu, peneliti juga mengkaji karya klasik dan kontemporer dalam etika Islam dan manajemen Islami guna memahami secara mendalam integrasi nilai-nilai Qur'ani dengan prinsip efisiensi manajerial.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis isi (*content analysis*), yaitu menelaah tema-tema utama, membandingkan pendapat para ahli, serta mengkategorikan informasi berdasarkan relevansinya dengan topik manajemen, produksi, etika, dan amanah. Proses ini dilengkapi dengan teknik sintesis tematik, yang membantu peneliti dalam menyusun hubungan

antar konsep, menemukan kesenjangan literatur (*research gap*), dan merumuskan landasan konseptual model manajemen berbasis Qur'ani yang diusulkan (Bowen, 2009).

Untuk menjaga validitas temuan, peneliti menerapkan prinsip triangulasi literatur, dengan membandingkan berbagai sumber yang berasal dari disiplin ilmu manajemen, studi Islam, dan etika organisasi. Selain itu, peneliti juga melakukan evaluasi kritis terhadap sumber-sumber yang digunakan, baik dari sisi metodologi, kredibilitas penulis, maupun konteks penerapannya.

Dengan metode ini, penelitian bertujuan menyajikan pemahaman teoritis yang mendalam serta dapat menjadi dasar pengembangan model manajerial yang tidak hanya rasional dan efisien, tetapi juga transendental dan bermoral tinggi, sesuai dengan ajaran Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil kajian mendalam terkait integrasi antara prinsip-prinsip manajemen umum dan efisiensi produksi dengan nilai-nilai Qur'ani dalam konteks organisasi modern. Pembahasan difokuskan pada bagaimana nilai-nilai transendental seperti *amanah*, *sidq*, *'adl*, dan *mas'uliyah* dapat berkontribusi terhadap pembentukan etika kerja yang kokoh serta mendorong terciptanya sistem manajerial yang tidak hanya efisien secara operasional, tetapi juga bermuatan spiritual. Selain itu, bagian ini juga mengulas berbagai tantangan aktual yang dihadapi dalam penerapan nilai-nilai Qur'ani di lingkungan organisasi kontemporer yang cenderung teknokratis dan materialistik. Di samping tantangan, dibahas pula peluang penerapan etika Qur'ani sebagai pendekatan alternatif dalam memperkuat tata kelola organisasi. Secara khusus, analisis diarahkan pada dampak penerapan *amanah* dan prinsip-prinsip etika Qur'ani terhadap peningkatan kinerja, kepercayaan antar elemen organisasi, serta pembentukan budaya kerja yang berkelanjutan dan berintegritas.

1. Integrasi Manajemen Umum dan Efisiensi Produksi: Kajian Nilai-Nilai Qur'ani

Prinsip-prinsip manajemen umum seperti perencanaan strategis, pengorganisasian sumber daya, kepemimpinan, dan pengendalian operasional dirancang untuk mencapai efisiensi produksi secara optimal. Efisiensi di sini mencakup pengurangan biaya, pemanfaatan waktu secara efektif, serta peningkatan kualitas dan kuantitas output. Namun, ketika prinsip-prinsip ini diterapkan tanpa fondasi nilai dan etika, maka orientasi pada hasil sering kali mengabaikan aspek moral, keadilan, dan kesejahteraan tenaga kerja. Hal ini membuka ruang bagi praktik manipulatif dan eksploitasi dalam lingkungan organisasi.

Nilai-nilai Qur'ani seperti *amanah* (QS. An-Nisa: 58), *sidq* (QS. Az-Zumar: 2–3), *'adl* (QS. An-Nahl: 90), dan *mas'uliyah* (tanggung jawab moral) dapat menjadi landasan spiritual dan etika dalam praktik manajemen modern. *Amanah* memastikan bahwa setiap pelaksana tugas memahami dan menjaga tanggung jawabnya dengan jujur dan adil. *Sidq* mendorong kejujuran dalam komunikasi dan pelaporan, sedangkan *'adl* menuntut perlakuan yang adil terhadap seluruh pihak dalam organisasi, termasuk dalam pembagian kerja, insentif, dan penanganan konflik.

Konsep *Islamic Work Ethics* (IWE) memperkuat integrasi ini. IWE, sebagaimana dijelaskan oleh Yousef (2001), meliputi nilai-nilai seperti kerja keras, kejujuran, keadilan dalam persaingan, dan tanggung jawab sosial. Semua ini mendukung prinsip efisiensi produksi modern, tetapi dengan dimensi spiritual yang lebih dalam. Ketika seseorang bekerja dengan kesadaran bahwa pekerjaannya adalah bentuk ibadah, maka loyalitas, kualitas kerja, dan dedikasi akan meningkat secara signifikan. Ini menjadi fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga berkarakter.

Penerapan nilai-nilai Qur'ani juga berdampak langsung pada proses operasional. Misalnya, nilai *transparansi* dalam Al-Qur'an (QS. Al-Baqarah: 177) menjadi dasar dalam membangun sistem pelaporan yang akurat dan jujur, menghindarkan organisasi dari

penyimpangan, manipulasi data, serta praktik curang yang merusak reputasi. Dalam konteks efisiensi, transparansi juga memudahkan evaluasi dan perbaikan proses kerja secara berkelanjutan.

Pemimpin dalam organisasi berperan penting dalam menginternalisasi dan mengimplementasikan nilai-nilai Qur'ani tersebut. Tidak cukup hanya memahami aspek teknis manajerial, seorang pemimpin juga harus menjadi teladan dalam etika dan moralitas. Dalam penyusunan target produksi, misalnya, prinsip *'adl* digunakan untuk memastikan bahwa beban kerja dan insentif diberikan secara adil, menghindari tekanan berlebihan yang dapat merusak keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan.

Lebih jauh, pengambilan keputusan dalam organisasi idealnya melibatkan prinsip *shura* atau musyawarah (QS. Ash-Shura: 38). Dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses perencanaan dan evaluasi, organisasi dapat membangun rasa memiliki, memperkuat keterlibatan, serta mendorong tanggung jawab kolektif atas hasil keputusan. *Shura* juga menjadi mekanisme untuk menyeimbangkan kepentingan individu dan organisasi secara harmonis.

Dengan demikian, integrasi nilai-nilai Qur'ani ke dalam prinsip manajemen umum dan efisiensi produksi tidak hanya menghadirkan hasil yang efektif dari segi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang beretika, adil, dan bermakna secara spiritual. Pendekatan ini mendorong organisasi untuk tidak hanya fokus pada profitabilitas, tetapi juga pada keberlanjutan moral, kesejahteraan bersama, dan kepercayaan yang saling menguatkan antar elemen organisasi.

2. Tantangan dan Peluang Penerapan Etika Qur'ani dalam Kinerja Organisasi Kini

Penerapan etika Qur'ani dalam organisasi kontemporer tidak terlepas dari berbagai tantangan yang bersifat struktural, kultural, maupun konseptual. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman formal terhadap prinsip-prinsip etika manajerial Islam di kalangan manajer dan pengambil keputusan. Banyak manajer, bahkan di organisasi berbasis Islam, belum terpapar secara sistematis pada konsep-konsep seperti *amanah*, *sidq*, *'adl*, dan *mas'uliyah* dalam konteks manajemen modern. Akibatnya, nilai-nilai tersebut sering kali hanya dijadikan slogan moral tanpa aplikasi yang konkret dalam kebijakan dan proses kerja.

Selain itu, masih banyak organisasi yang belum memiliki kerangka *governance* yang memasukkan fungsi pemantauan nilai-nilai Qur'ani secara sistemik. Dalam tradisi Islam klasik, lembaga seperti *hisbah* berfungsi mengawasi etika dan moralitas publik. Namun dalam organisasi modern, fungsi serupa belum banyak diadopsi. Tidak adanya sistem pengawasan internal berbasis nilai membuat implementasi etika Qur'ani berjalan tanpa penguatan struktural, sehingga pelanggaran nilai cenderung tidak terdeteksi atau tidak mendapatkan sanksi yang tegas.

Tantangan ketiga adalah resistensi budaya terhadap integrasi nilai-nilai spiritual di dalam organisasi yang terlalu teknokratis dan berorientasi material. Budaya organisasi modern cenderung mengedepankan efisiensi dan hasil yang terukur secara finansial, sehingga nilai-nilai spiritual dianggap tidak relevan atau bahkan mengganggu sistem kerja yang cepat dan serba digital. Hal ini membuat etika Qur'ani sulit masuk dalam kebijakan korporasi jika tidak ada upaya transformasi budaya dari tingkat pimpinan.

Tantangan keempat adalah adanya perbedaan interpretasi antara norma-norma Qur'ani dan implementasi operasional di berbagai organisasi, terutama yang merujuk pada mazhab atau badan syariah yang berbeda. Konsistensi fatwa dan pedoman etika dari lembaga keislaman seperti *sharia board* juga masih menjadi masalah di berbagai negara. Perbedaan ini menciptakan ambiguitas dalam penerapan, sehingga organisasi kesulitan menetapkan standar etika Qur'ani yang bisa dijadikan pedoman bersama.

Sebagai contoh konkret, studi di Nigeria menunjukkan bahwa mayoritas pelaku industri syariah tidak memiliki latar belakang keuangan Islam yang kuat dan tidak ada program pelatihan terkait *Islamic Work Ethics* (IWE). Tidak adanya sistem orientasi dan pengawasan terhadap etika menyebabkan nilai-nilai Qur'ani seperti *amanah* dan *kejujuran* tidak terefleksi dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan perlunya pelatihan nilai dan spiritualitas manajerial, serta keberadaan *spiritual auditor* atau pembina internal yang bertugas menjaga pelaksanaan nilai dalam organisasi.

Meski menghadapi berbagai tantangan, peluang penerapan etika Qur'ani dalam organisasi sangat terbuka dan menjanjikan. Studi-studi empiris menunjukkan bahwa penerapan IWE secara konsisten mampu meningkatkan komitmen kerja, kepuasan pegawai, dan loyalitas organisasi. Penelitian oleh Yousef (2001), Rokhman (2010), dan Hulaify et al. (2024) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan nilai Qur'ani secara struktural cenderung memiliki tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi, serta hubungan kerja yang lebih sehat dan harmonis.

Dalam konteks organisasi berbasis Islam seperti perbankan syariah, penerapan IWE bahkan berdampak langsung pada perilaku positif karyawan dalam bentuk *organizational citizenship behavior* (OCB). Karyawan menjadi lebih peduli terhadap kepentingan organisasi, bersedia membantu rekan kerja, dan memiliki kepedulian terhadap reputasi lembaga. Studi Syamsul Hadi et al. (2019) menunjukkan bahwa penerapan nilai *amanah* dan *keadilan* meningkatkan kepercayaan stakeholder terhadap integritas lembaga keuangan syariah.

Penerapan etika Qur'ani juga memberikan dampak positif bahkan dalam industri berisiko tinggi. Studi Azzahra & Supriyaningsih (2025) di sektor telekomunikasi menunjukkan bahwa integrasi nilai *keadilan*, *amanah*, dan *maslahah* mampu memperkuat motivasi intrinsik pegawai. Nilai-nilai tersebut menciptakan rasa tanggung jawab moral terhadap institusi, bahkan di tengah tekanan kerja dan perubahan teknologi yang cepat. Ini menunjukkan bahwa nilai Qur'ani dapat menjadi sumber kekuatan batin dalam menghadapi tantangan industri modern.

Lebih lanjut, model kepemimpinan Islami yang menekankan pada keteladanan moral, keadilan, dan empati telah terbukti membentuk budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang menjalankan perannya sebagai *uswah hasanah* (teladan yang baik) dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan etika, saling menghormati, dan membangun kerja sama yang sehat. Penelitian oleh Hakim et al. (2024) menegaskan bahwa organisasi yang dipimpin dengan prinsip-prinsip Islam lebih cenderung inovatif, produktif, dan akuntabel dalam jangka panjang. Dengan demikian, meskipun tantangan masih besar, peluang dan dampak positif penerapan etika Qur'ani dalam organisasi modern sangat signifikan dan layak untuk terus dikembangkan.

3. Dampak Amanah dan Etika Qur'ani Pada Kinerja dan Kepercayaan Organisasi

Nilai *amanah* dan etika Qur'ani memainkan peran sentral dalam membentuk karakter organisasi yang berintegritas dan berdaya saing tinggi. Dalam perspektif Islam, pekerjaan bukan hanya kewajiban profesional, tetapi juga amanah spiritual yang dipertanggungjawabkan di hadapan Tuhan. Ketika pegawai menyadari bahwa tugas mereka merupakan bagian dari ibadah, maka orientasi kerja akan bergeser dari sekadar memenuhi target menjadi menjalankan tanggung jawab dengan integritas. Hal ini berdampak langsung pada budaya organisasi yang bebas dari korupsi, penyimpangan, dan perilaku oportunistik.

Penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2001) dan Sidani & Thornberry (2009) menunjukkan bahwa individu yang menginternalisasi nilai *amanah* dan kejujuran akan menunjukkan dedikasi tinggi, ketekunan, serta keengganan untuk melakukan kecurangan dalam bentuk apa pun. Nilai-nilai ini menciptakan *ethical capital*—yakni modal moral yang memperkuat struktur nilai dalam organisasi. Modal etis ini tidak hanya menjamin kinerja yang berkelanjutan, tetapi juga memberikan fondasi bagi organisasi untuk bertahan dalam jangka panjang, terutama dalam menghadapi krisis moral dan kepercayaan publik.

Dalam konteks organisasi syariah, dampak nyata dari *Islamic Work Ethics* (IWE) terlihat dalam peningkatan *commitment* dan *job satisfaction*. Studi pada bank syariah di Indonesia mengungkapkan bahwa IWE berkorelasi positif dengan loyalitas pegawai serta menurunkan tingkat *turnover*. Ketika pegawai merasa dihargai secara spiritual dan profesional, mereka cenderung tetap bertahan di organisasi dan bahkan memberikan kontribusi lebih dari sekadar deskripsi pekerjaannya. Ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku ekstra-rol yang meningkatkan efisiensi dan keharmonisan organisasi.

Selain itu, organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan, promosi, dan distribusi kerja mampu membangun sistem kepercayaan yang kuat di antara pimpinan dan karyawan. Konsep *organisational justice* yang selaras dengan nilai Qur'ani seperti *'adl* (keadilan) dan *mas'uliyah* (tanggung jawab) menghasilkan struktur kerja yang adil dan transparan. Kejelasan prosedural dalam pengambilan keputusan menciptakan suasana kerja yang minim konflik dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi.

Kepercayaan internal yang terbentuk dari penerapan nilai Qur'ani juga menciptakan dampak eksternal. Stakeholder eksternal seperti pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat umum cenderung lebih percaya terhadap institusi yang menunjukkan integritas tinggi, akuntabilitas, dan tanggung jawab sosial. Reputasi organisasi yang dibangun di atas nilai-nilai Qur'ani menjadi aset tidak berwujud (*intangible asset*) yang meningkatkan nilai kompetitif di pasar.

Studi yang dilakukan di beberapa universitas Islam menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual dan etika Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen dosen. Komitmen ini, pada gilirannya, memediasi pengaruh positif terhadap performa mengajar, kualitas riset, dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian Hulaify, Al Hadi & Affandi (2024) menegaskan bahwa lingkungan akademik yang dilandasi etika Qur'ani melahirkan tenaga pendidik yang bukan hanya kompeten secara intelektual, tetapi juga berakhlak dan visioner secara moral.

Dampak positif nilai *amanah* dan etika Qur'ani tidak berhenti pada aspek internal. Dalam konteks makro, organisasi yang konsisten menerapkan nilai-nilai tersebut cenderung menjadi contoh atau panutan dalam dunia usaha atau pelayanan publik. Keberhasilan dalam mengintegrasikan etika spiritual dengan sistem manajerial modern akan menarik perhatian publik, meningkatkan legitimasi sosial, dan memperkuat posisi organisasi dalam ekosistem industri atau kelembagaan.

Selain meningkatkan kepercayaan dan kinerja, keberadaan *ethical capital* juga memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi tekanan dan perubahan. Dalam era yang ditandai oleh disrupsi digital dan krisis kepercayaan publik, organisasi yang memiliki fondasi etis yang kuat akan lebih adaptif dan tahan terhadap guncangan internal maupun eksternal. Integritas menjadi pelindung moral yang membuat organisasi tidak mudah tergoda untuk mengambil jalan pintas atau berkompromi terhadap nilai.

Dengan demikian, dampak nilai *amanah* dan etika Qur'ani terhadap organisasi bersifat multidimensional: meningkatkan produktivitas, memperkuat loyalitas, menurunkan konflik, membangun kepercayaan, serta membentuk reputasi yang positif di mata publik. Etika Qur'ani bukan hanya memenuhi dimensi moral, tetapi juga menjadi strategi manajerial yang efektif dalam menciptakan organisasi yang unggul, tangguh, dan berorientasi jangka panjang. Nilai-nilai ini harus terus diinternalisasi melalui pelatihan, keteladanan pemimpin, dan sistem manajemen yang terintegrasi secara spiritual dan profesional.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa integrasi prinsip manajemen umum dan efisiensi dengan nilai-nilai Qur'ani memungkinkan terciptanya model manajerial yang tidak hanya produktif secara teknis, tetapi juga berlandaskan etika tinggi. Tantangan utama berkisar pada kurangnya kesadaran nilai, kelembagaan etika internal, dan resistensi budaya teknokratis. Namun, peluang besar terbuka jika organisasi menerapkan IWE, kepemimpinan Islami, dan masa depan amanah melalui struktur keadilan organisasi. Dampak signifikan antara lain peningkatan komitmen pegawai, loyalitas, kepuasan kerja, performa operasional, dan kepercayaan stakeholder.

Penelitian ini merekomendasikan model manajemen yang memadukan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, dengan integrasi nilai amanah, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab Qur'ani. Paket strategi tersebut meliputi: pelatihan nilai Islami, penerapan *shura* dalam keputusan, audit nilai internal, dan sistem penghargaan berbasis etika. Dengan demikian, organisasi berbasis Islam dapat mendemonstrasikan kinerja unggul sekaligus berintegritas tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa integrasi antara prinsip manajemen umum dan efisiensi produksi dengan nilai-nilai Qur'ani merupakan kebutuhan strategis dan etis dalam membangun organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermartabat secara moral. Melalui pendekatan studi literatur, ditemukan bahwa nilai-nilai inti dalam Al-Qur'an—seperti amanah, kejujuran (*sidq*), keadilan (*adl*), tanggung jawab, dan musyawarah (*shura*)—sangat relevan dan aplikatif dalam proses manajerial dan operasional organisasi. Nilai-nilai tersebut tidak hanya memperkuat sistem pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya, tetapi juga menumbuhkan budaya organisasi yang berbasis etika dan spiritualitas tinggi.

Dalam menjawab pertanyaan pertama, terlihat bahwa prinsip efisiensi dan produktivitas dapat disinergikan dengan ajaran Qur'ani melalui desain sistem manajerial yang adil, transparan, dan bertanggung jawab secara sosial. Efisiensi tidak lagi hanya dimaknai sebagai hasil maksimal dengan biaya minimal, tetapi juga sebagai hasil yang dicapai dengan proses yang etis, amanah, dan berpihak pada kemaslahatan bersama.

Menjawab pertanyaan kedua, penelitian ini mengidentifikasi adanya tantangan implementatif, seperti keterbatasan pemahaman nilai Qur'ani dalam manajemen kontemporer, resistensi terhadap nilai-nilai spiritual di ruang kerja modern, serta absennya sistem kontrol nilai yang berfungsi seperti *hisbah* dalam sejarah Islam. Namun demikian, terdapat peluang besar untuk memperkuat penerapan etika Qur'ani melalui pendidikan nilai di organisasi, pelatihan manajerial berbasis Islam, dan penguatan kepemimpinan transformatif yang menginternalisasi nilai-nilai Qur'ani dalam praktik sehari-hari.

Menjawab pertanyaan ketiga, penerapan nilai amanah dan etika Qur'ani terbukti mampu meningkatkan kepercayaan internal (antara pimpinan dan staf) maupun eksternal (dari masyarakat atau pemangku kepentingan), serta berdampak positif pada loyalitas, komitmen, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang menjadikan nilai Qur'ani sebagai fondasi kinerja akan lebih tahan terhadap krisis moral dan lebih konsisten dalam menjaga reputasi, stabilitas, serta pertumbuhan jangka panjang.

Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan pentingnya pengembangan model manajemen Islami yang sistematis, aplikatif, dan terukur, yang menjadikan efisiensi sebagai tujuan operasional dan nilai Qur'ani sebagai pilar moral dan strategis. Model ini dapat menjadi kontribusi penting dalam memperkaya khazanah ilmu manajemen Islam serta menjawab tantangan etika organisasi masa kini dan masa depan.

2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar organisasi—khususnya yang berbasis nilai keislaman—mulai membangun sistem manajerial yang secara eksplisit mengintegrasikan prinsip efisiensi dengan nilai-nilai Qur'ani. Penguatan internalisasi nilai seperti *amanah*, *sidq*, *'adl*, *mas'uliyah*, dan *shura* harus dilakukan tidak hanya melalui pendekatan normatif, tetapi juga melalui kebijakan manajerial, pelatihan SDM, dan budaya kerja yang konsisten.

Penting bagi lembaga pendidikan, organisasi bisnis, dan institusi publik untuk menyelenggarakan program pembinaan nilai Islami yang terstruktur, termasuk pelatihan kepemimpinan Islami dan workshop etika Qur'ani dalam manajemen. Hal ini bertujuan

membangun pemahaman bersama dan menjembatani kesenjangan antara teori manajemen modern dan prinsip-prinsip spiritual yang bersumber dari Al-Qur'an.

Organisasi juga perlu mengembangkan mekanisme kontrol etis internal, semacam fungsi *hisbah* modern, yang dapat mengawasi konsistensi pelaksanaan nilai-nilai Qur'ani dalam operasional sehari-hari. Pengawasan ini bukan bersifat represif, tetapi preventif dan edukatif, guna membangun budaya tanggung jawab moral bersama.

Selain itu, diperlukan kolaborasi antara akademisi, praktisi manajemen, dan ulama untuk merumuskan model manajemen Islami yang aplikatif dan relevan dengan dinamika organisasi kontemporer. Model ini hendaknya dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif, agar keberhasilan integrasi nilai-nilai Qur'ani dalam sistem manajemen dapat dibuktikan dan direplikasi.

Terakhir, penelitian ini membuka peluang riset lanjutan yang lebih empiris, seperti studi kasus organisasi yang telah berhasil menerapkan nilai Qur'ani dalam sistem manajemennya, atau pengembangan instrumen pengukuran *ethical capital* dan dampaknya terhadap performa organisasi. Pendekatan interdisipliner antara manajemen, studi Islam, dan psikologi organisasi dapat memperkaya pengembangan teori dan praktik manajemen Islami secara global.

REFERENSI

- Al-Qur'an. (QS. An-Nisa: 58; QS. Al-Mu'minun: 8)
- Al-Aidaros, A. H., Shamsudin, F. M., & Idris, K. M. (2013). Ethics and ethical theories from an Islamic perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 4, 1–13.
- Azzahra, A., & Supriyaningsih, O. (2025). Workplace environment and Islamic ethics as foundations for field performance. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 26(3). Retrieved from <https://ijins.umsida.ac.id>
- Baydoun, N., Mamman, A., & Adeyemi-Bello, T. (1999). The development of accounting in the GCC: Western or Islamic influences? *Critical Perspectives on Accounting*, 10(3), 383–403. <https://doi.org/10.1006/cpac.1998.0260>
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131–145. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-8204-y>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hadi, S., Rokhman, N., Kirana, K. C., Andleeb, N., & Purnasari, E. (2019). The impact of Islamic work ethics and organizational justice on organizational citizenship behavior: The mediating role of organizational commitment. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 11(2), 275–292.
- Hakim, A., Hamzah, H., & Basri, Y. Z. (2020). The influence of Islamic leadership on organizational performance: Evidence from Indonesia. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(2), 153–168.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2020). *Operations management: Sustainability and supply chain management* (13th ed.). Pearson Education.
- Hulaify, A., Al Hadi, M. Q., & Affandi, M. T. (2024). Improving job performance in Islamic universities through Islamic work ethics, spiritual values, and organisational commitment. *Al Uqud: Journal of Islamic Economics*, 8(1), 14–28.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (ed. revisi). Remaja Rosdakarya.
- Morality in Islam. (2025). In *Wikipedia*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Morality_in_Islam

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. In W. Rokhman (Ed.), *Islamic work ethics as a key engine of endogenous economic growth* (pp. 41–57). Emerald Publishing.
- Sidani, Y., & Thornberry, N. (2009). The role of Islamic ethics in quality management: A critical review. *Total Quality Management & Business Excellence*, 20(7), 741–755. <https://doi.org/10.1080/14783360903036984>
- Suryani, E., Fauzan, R., & Rizal, R. (2021). Islamic work ethic pillars in public sector leadership: A critical perspective. *International Journal of Public Leadership*, 17(4), 387–402. <https://doi.org/10.1108/IJPL-01-2021-0006>
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.
- Zed, M. (2004). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.