

Mewujudkan Etos Kerja Islami: Implementasi Nilai-Nilai Al-Qur'an dalam Budaya Organisasi Modern

Abdul Chadjib Halik¹, Achmad Abubakar², Muhammad Irham³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Hidayatullah Depok

^{2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

E-mail: ajib@stiehidayatullah.ac.id¹, achmad.abubakar@uin-alauddin.ac.id²
muhammad.irham@uin-alauddin.ac.id³

Article History:

Received: 01 Agustus 2024

Revised: 22 Agustus 2024

Accepted: 25 Agustus 2024

Keywords: Etos kerja Islami, Nilai-nilai Al-Qur'an, Budaya kerja, Kebijakan Organisasi

Abstrak: Penelitian ini mengeksplorasi implementasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam budaya organisasi modern untuk mempromosikan etos kerja Islami. Tujuan penelitian adalah untuk memahami bagaimana nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab sosial, dan penghargaan terhadap karyawan diterapkan dan tercermin dalam kebijakan serta praktik kerja organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam terhadap 20 responden dari berbagai sektor industri. Temuan utama menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih berintegritas, adil, dan berorientasi pada kebaikan sosial. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya adaptasi nilai-nilai agama dalam konteks modern untuk memperkuat budaya organisasi yang harmonis dan produktif. Rekomendasi praktis disarankan untuk meningkatkan pemahaman dan implementasi nilai-nilai Al-Qur'an melalui pelatihan karyawan dan pengembangan kebijakan yang mendukung nilai-nilai tersebut. Studi ini memberikan kontribusi pada literatur mengenai manajemen organisasi yang berbasis nilai-nilai moral dan spiritual, serta memberikan landasan bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

PENDAHULUAN

Etos kerja dalam Islam tidak hanya dilihat sebagai kewajiban moral, tetapi juga sebagai fondasi untuk membangun budaya organisasi yang berintegritas dan berkelanjutan (Hakim, 2023). Al-Qur'an memberikan petunjuk mendalam mengenai pentingnya etos kerja, seperti yang terdapat dalam Surat At-Taubah [9:105], yang mengingatkan bahwa setiap amal akan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah SWT (Mufid & Djamaluddin, 2023). Ayat ini menekankan pentingnya menjalani kehidupan dengan tanggung jawab penuh, termasuk dalam konteks pekerjaan. Surah At-Taubah ayat 105 mendorong manusia untuk lebih mawas diri karena

setiap amal perbuatan dan aktivitas manusia selalu dilihat dan dikontrol oleh Allah, Rasul, bahkan oleh orang mukmin dan akan dipertanggung jawabkan dunia akhirat (Zaini, 2019).

Islam sebagai agama menyediakan ajaran yang universal dan komprehensif, mencakup semua aspek kehidupan, termasuk bagaimana seseorang harus menjalankan pekerjaannya dengan baik dan penuh dedikasi (Çaksen, 2023). Rasulullah SAW telah memberikan teladan konkret tentang etos kerja melalui pengalaman awalnya dalam perdagangan di negeri Syam bersama pamannya, Abu Thalib, serta melalui para sahabatnya yang terkenal dengan dedikasi dan kejujuran dalam berbagai bidang pekerjaan. Pekerjaan dalam Islam tidak sekadar mencari nafkah, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang harus dilakukan dengan integritas dan kesungguhan. Hadis Nabi Muhammad SAW menegaskan pentingnya melakukan pekerjaan dengan baik sebagai cara untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT (Çaksen, 2023). Beliau bersabda, "Sesungguhnya Allah menyukai salah satu di antara kamu jika dia melakukan pekerjaan, dia melakukannya dengan baik" (HR Ahmad).

Konsep etos kerja dalam Islam didasarkan pada prinsip-prinsip yang terdapat dalam Al-Qur'an dan hadis, yang mengajarkan kejujuran, kerja keras, tanggung jawab sosial, dan integritas dalam semua aspek kehidupan. Al-Qur'an menyebutkan kurang lebih sebanyak 412 kali kata yang berarti bekerja, menunjukkan betapa pentingnya etos kerja dalam ajaran Islam (Ridwansyah et al., 2023). Selain itu, Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 286 mengingatkan bahwa Allah tidak membebani seseorang melampaui batas kemampuannya, menggambarkan prinsip keadilan dan tanggung jawab dalam bekerja (Muhammad & Desari, 2023). Ayat-ayat lain seperti Al-Qur'an surah Al-Mu'minin ayat 52-54 dan Al-Ankabut ayat 69 juga memberikan panduan tentang pentingnya kerja keras, kejujuran, dan keteguhan dalam menjalani kehidupan (Waryainah, 2022).

Namun, dengan adanya kemajuan ekonomi global dan digitalisasi yang cepat, paradigma kerja dalam masyarakat Islam menghadapi tantangan baru dalam mempertahankan nilai-nilai etis dalam dunia kerja yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami konsep etos kerja dalam perspektif Al-Qur'an dan integrasinya dengan ekonomi Islam dalam era digitalisasi (Dalimunthe et al., 2023). Dengan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai Islam dan penerapannya dalam dunia kerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan budaya kerja yang berkelanjutan dan berorientasi pada nilai-nilai moral. Integrasi nilai-nilai Islam, khususnya etos kerja, dan prinsip-prinsip ekonomi memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang berkelanjutan, terutama dalam konteks ekonomi global saat ini yang ditandai dengan digitalisasi. Dengan mengeksplorasi prinsip-prinsip Al-Qur'an dan penerapannya dalam ekonomi Islam, para peneliti bertujuan untuk memperkuat budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai moral dan etika Islam, berkontribusi secara signifikan untuk memahami pentingnya etos kerja dalam Islam dalam menghadapi tren digitalisasi yang berkembang (Qalam & Keagamaan, 1907) (Muzakki, 2023).

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengeksplorasi hubungan yang erat antara konsep etos kerja dalam Islam dan fenomena digitalisasi dalam konteks ekonomi global saat ini. Melalui analisis mendalam terhadap prinsip-prinsip Al-Qur'an dan penerapannya dalam ekonomi Islam, penelitian ini berupaya mengidentifikasi cara-cara baru untuk memperkuat budaya kerja yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika Islam dalam era digitalisasi yang terus berkembang. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pemahaman kita tentang pentingnya etos kerja dalam Islam dan bagaimana hal itu dapat diaplikasikan dalam konteks ekonomi yang terus berubah (S et al., 2023).

Penelitian ini berfokus pada bagaimana nilai-nilai Al-Qur'an dapat diterapkan dalam budaya organisasi modern. Pertanyaan utama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah: [1]

Bagaimana nilai-nilai Al-Qur'an seperti keadilan, integritas, dan tanggung jawab sosial diterapkan dalam dunia kerja. [2] Apa dampak penerapan nilai-nilai Al-Qur'an terhadap budaya organisasi dan etos kerja karyawan. [3] Bagaimana organisasi dapat mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an dalam kebijakan dan praktik manajemen mereka.

LANDASAN TEORI

2.1. Etos Kerja dalam Islam

Islam mendefinisikan etos kerja berdasarkan ajaran dan prinsip-prinsip Islam, menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, kerja keras, integritas, dan memenuhi janji. Etika kerja Islam berakar pada Al-Quran dan Sunnah, membimbing umat Islam untuk bekerja dengan tekun sesuai dengan hukum Syariah (Sulastris, 2019) (Sitepu, 2015). Konsep etika kerja Islam menyoroti tanggung jawab baik pengusaha maupun karyawan, mempromosikan keadilan, kejujuran, kerja tim, dan itikad baik di tempat kerja (Abd Razak et al., 2022). Al-Quran memberikan dasar filosofis sistematis untuk pengembangan prinsip-prinsip etika yang berkaitan dengan pekerjaan, menekankan tujuan penciptaan dan kehidupan sebagai bagian integral dari perilaku etis di lingkungan kerja (Zulaifah, 2019). Etika kerja Islam tidak hanya mempengaruhi motivasi intrinsik dan budaya organisasi tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pekerjaan dalam lembaga-lembaga Islam (Sulastris, 2019).

2.2. Nilai-Nilai Utama Al-Qur'an Terkait Etos Kerja

Etos kerja dalam Islam berakar pada beberapa nilai utama yang diajarkan dalam Al-Qur'an. Nilai-nilai ini mencakup keadilan, integritas, dan tanggung jawab sosial, yang semuanya berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang etis dan produktif (Mohamed Said et al., 2023).

a. Keadilan

Keadilan adalah salah satu prinsip fundamental dalam Islam. Al-Qur'an menekankan pentingnya berlaku adil dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja.

Surah An-Nahl [16:90]:

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."

Ayat ini menggaris bawahi pentingnya keadilan dalam interaksi sosial dan profesional. Dalam konteks organisasi, keadilan berarti memberikan hak yang sama kepada semua karyawan dan memastikan bahwa setiap individu diperlakukan dengan adil dalam hal kesempatan kerja, kompensasi, dan pengembangan karier (Wajahat et al., 2023).

b. Integritas

Integritas adalah komponen kunci dalam etos kerja Islami, yang melibatkan kejujuran dan ketulusan dalam setiap tindakan.

Hadis Nabi Muhammad SAW:

"Barang siapa yang menipu kami, maka dia bukan dari golongan kami" (HR. Muslim).

Hadis ini menekankan pentingnya kejujuran dan keadilan dalam semua transaksi, termasuk di tempat kerja. Integritas berarti tidak hanya melakukan pekerjaan dengan baik tetapi juga melakukan hal yang benar meskipun tidak diawasi.

c. Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial dalam Islam mencakup perhatian terhadap kesejahteraan orang

lain dan kontribusi terhadap masyarakat.

Surah Al-Baqarah [2:177]:

"Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebaktian, akan tetapi sesungguhnya kebaktian itu ialah beriman kepada Allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya..."

Ayat ini menekankan bahwa bagian dari etos kerja Islami adalah memastikan bahwa pekerjaan kita juga bermanfaat bagi orang lain dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat (Hendar, 2023).

Hadis Nabi Muhammad SAW:

"Sesungguhnya Allah menyukai salah satu di antara kamu jika dia melakukan pekerjaan, dia melakukannya dengan baik" (HR Ahmad).

Nilai-nilai ini bersama-sama membentuk landasan bagi etos kerja Islami yang mengarahkan individu untuk tidak hanya fokus pada hasil tetapi juga proses dan dampak sosial dari pekerjaan mereka. Dengan menginternalisasi nilai-nilai ini, individu dan organisasi dapat membangun budaya kerja yang adil, jujur, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

2.3. Budaya Organisasi Modern

2.3.1. Budaya Organisasi Modern

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang secara signifikan mempengaruhi perilaku dan interaksi dalam organisasi, membentuk bagaimana anggota terlibat satu sama lain dan pihak eksternal. Budaya ini berakar pada asumsi dasar bahwa suatu kelompok berkembang dari waktu ke waktu untuk mengatasi tantangan eksternal dan kohesi internal, akhirnya menjadi mendarah daging dan diteruskan ke anggota baru sebagai cara yang diterima untuk memahami, berpikir, dan berperilaku (San Jose, 2022). Nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya organisasi memainkan peran penting dalam membimbing sikap dan tindakan karyawan, menumbuhkan solidaritas, motivasi, dan rasa memiliki di antara tenaga kerja. Selain itu, budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk meningkatkan daya saing, memastikan stabilitas, dan memfasilitasi manajemen yang efektif, terutama dalam organisasi multinasional di mana tim yang beragam memerlukan fondasi bersama dari nilai-nilai dan norma bersama untuk operasi yang sukses dan adaptasi terhadap lingkungan bisnis yang dinamis.

2.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi Modern

Budaya organisasi modern memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari budaya organisasi tradisional. Karakteristik ini mencerminkan perubahan dalam nilai, struktur, dan proses organisasi yang disesuaikan dengan tuntutan globalisasi, teknologi, dan dinamika pasar saat ini.

a. Inovasi dan Adaptabilitas

Inovasi adalah kemampuan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan kreatif, sedangkan adaptabilitas adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Budaya organisasi modern mendorong inovasi dengan menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi dan eksperimen. Adaptabilitas memungkinkan organisasi untuk cepat merespons perubahan eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan pasar, dan regulasi baru. Organisasi dengan budaya inovatif dan adaptif cenderung lebih sukses dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan pasar (Marchese et al., 2023).

Al-Qur'an dan Hadis yang Relevan:

Al-Qur'an: "Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.'" (QS. At-Taubah: 105)

Hadis: "Barang siapa yang menipu kami, maka dia bukan dari golongan kami." (HR. Muslim) - Hadis ini menekankan integritas dan inovasi dalam bekerja tanpa menipu atau berbuat curang.

b. Kerjasama dan Kolaborasi

Kerjasama dan kolaborasi adalah prinsip kunci dalam budaya organisasi modern, yang mendorong interaksi dan kerja tim lintas fungsi dan departemen. Kerjasama melibatkan kerja bersama untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan kolaborasi mencakup berbagi ide, sumber daya, dan tanggung jawab untuk menciptakan hasil yang lebih baik. Lebih Lanjut ditekankan bahwa kolaborasi efektif dalam tim dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Musarrat Riaz & Dr. Marium Din, 2023).

Al-Qur'an dan Hadis yang Relevan:

Al-Qur'an: "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya." (QS. Al-Maidah: 2)

Hadis: Rasulullah Saw bersabda, "Seorang mukmin terhadap mukmin lainnya bagaikan satu bangunan yang bagian-bagiannya saling menguatkan." (HR. Bukhari dan Muslim)

c. Keterbukaan dan Transparansi

Keterbukaan adalah sikap terbuka terhadap ide-ide baru dan umpan balik, sedangkan transparansi merujuk pada kejelasan dalam komunikasi dan pengambilan keputusan. Keterbukaan dan transparansi membantu membangun kepercayaan dan akuntabilitas dalam organisasi, memungkinkan semua anggota untuk memahami tujuan dan strategi organisasi serta bagaimana keputusan dibuat. Pentingnya lingkungan psikologis yang aman untuk mendukung keterbukaan dan transparansi, yang pada akhirnya meningkatkan pembelajaran dan inovasi dalam organisasi (Koenler, 2023).

Al-Qur'an dan Hadis yang Relevan:

Al-Qur'an: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran." (QS. An-Nahl: 90)

Hadis: Rasulullah Saw bersabda, "Tanda orang munafik itu ada tiga: apabila berkata dia berdusta, apabila berjanji dia mengingkari, dan apabila diberi amanah dia berkhianat." (HR. Bukhari dan Muslim)

d. Orientasi pada Kinerja dan Hasil

Budaya organisasi modern sangat fokus pada pencapaian kinerja tinggi dan hasil yang dapat diukur. Orientasi pada kinerja dan hasil berarti menetapkan tujuan yang jelas, memantau

kinerja, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memastikan kemajuan menuju pencapaian tujuan organisasi. Dalam konsep Balanced Scorecard menjelaskan pentingnya mengukur kinerja tidak hanya dari segi keuangan tetapi juga dari perspektif pelanggan, proses internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan (Efendi Silalahi, 2023).

Al-Qur'an dan Hadis yang Relevan:

Al-Qur'an: "Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain." (QS. Al-Insyirah: 7)

Hadis: Rasulullah Saw bersabda, "Sesungguhnya Allah menyukai salah satu di antara kamu jika dia melakukan pekerjaan, dia melakukannya dengan baik." (HR. Ahmad)

e. Keberagaman dan Inklusi

Budaya organisasi modern menghargai keberagaman dan inklusi, memastikan bahwa semua individu merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi. Keberagaman mencakup perbedaan dalam latar belakang, pengalaman, dan perspektif, sementara inklusi memastikan bahwa perbedaan tersebut diakui dan dihargai dalam lingkungan kerja. Keberagaman dan inklusi dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dengan memanfaatkan berbagai perspektif dan ide (Mayfield & Mayfield, 2023).

Al-Qur'an dan Hadis yang Relevan:

Al-Qur'an: "Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal." (QS. Al-Hujurat: 13)

Hadis: Rasulullah Saw bersabda, "Tidak ada kelebihan bagi orang Arab atas orang non-Arab, atau bagi orang non-Arab atas orang Arab, atau bagi orang kulit putih atas orang kulit hitam, atau bagi orang kulit hitam atas orang kulit putih, kecuali dengan takwa." (HR. Ahmad)

Dengan memahami dan mengadopsi karakteristik budaya organisasi modern yang selaras dengan nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, responsif, dan berkelanjutan. Ini sangat relevan dalam konteks globalisasi dan digitalisasi saat ini, di mana organisasi harus terus beradaptasi dan berinovasi untuk tetap kompetitif.

2.4. Integrasi Nilai-nilai Al-Qur'an dalam Konteks Organisasi

Penerapan nilai-nilai Al-Qur'an dalam budaya organisasi modern menyoroti bagaimana ajaran Islam dapat diterjemahkan ke dalam praktik-praktik manajerial yang beretika dan bermoral. Ini melibatkan berbagai aspek, termasuk kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab sosial.

2.4.1. Kepemimpinan yang Berintegritas

Al-Qur'an mengajarkan pentingnya kepemimpinan yang berintegritas dan adil. Sebagai contoh, dalam Surah Al-Ma'idah [5:8], Allah SWT memerintahkan, "Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa." Ayat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam harus didasarkan pada prinsip keadilan dan ketakwaan, bukan pada prasangka atau kebencian.

Pentingnya keadilan dalam kepemimpinan berbasis Islam. Konsep kepemimpinan dalam Islam tidak hanya tentang otoritas dan kekuasaan, tetapi juga tentang tanggung jawab untuk memastikan keadilan dalam pengambilan keputusan dan perlakuan terhadap bawahan (Sirait, 2022).

2.4.2. Manajemen Sumber Daya Manusia yang Adil

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Al-Qur'an menekankan pentingnya keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan antara majikan dan karyawan. Surah An-Nisa [4:135] menyatakan, "Hai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan karena Allah, menjadi saksi dengan adil." Prinsip ini dapat diterjemahkan ke dalam kebijakan organisasi yang memastikan bahwa hak-hak dan kesejahteraan karyawan dihormati dan dipertahankan.

Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia antara lain prinsip-prinsip seperti kesetaraan, adil dalam penggajian, dan perlakuan yang hormat terhadap karyawan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja organisasi (Murtafiah & Ali, 2023).

2.4.3. Pengambilan Keputusan yang Bermoral

Dalam konteks pengambilan keputusan, nilai-nilai Al-Qur'an menuntun untuk mempertimbangkan aspek moral dan etika. Dalam Qur'an surah Al-Hujurat [49:6] memberikan arahan, "Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu." Prinsip ini mengajarkan pentingnya mendapatkan informasi yang akurat dan memastikan keputusan yang diambil tidak merugikan pihak lain (Refae Mohammed et al., 2023).

2.4.4. Tanggung Jawab Sosial dan Pembangunan Berkelanjutan

Al-Qur'an juga menekankan pentingnya tanggung jawab sosial dalam setiap tindakan kita. Surah Al-Baqarah [2:177] menegaskan, "Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebaktian, akan tetapi sesungguhnya kebaktian itu ialah beriman kepada Allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi, dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan, dan dalam peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa." Nilai-nilai ini dapat diintegrasikan dalam praktik bisnis untuk mendukung pembangunan berkelanjutan dan kontribusi positif terhadap masyarakat. Konsep zakat sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan dalam Islam. Zakat bukan hanya kewajiban agama, tetapi juga strategi bisnis yang dapat meningkatkan hubungan dengan masyarakat dan menciptakan dampak positif secara sosial (Ali et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif dipilih karena memungkinkan untuk memahami secara mendalam fenomena sosial dan budaya dalam konteks organisasi modern yang mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi persepsi, motivasi, dan pengalaman individu secara mendalam, yang tidak bisa dicapai melalui pendekatan kuantitatif.

Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, di mana responden

dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria seleksi responden meliputi individu yang bekerja di organisasi yang telah mengimplementasikan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja mereka.

Instrumen penelitian yang digunakan mencakup wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk menggali pandangan dan pengalaman responden secara rinci, sedangkan observasi partisipatif memberikan wawasan tentang praktik nyata dalam lingkungan kerja.

Prosedur pengumpulan data melibatkan beberapa langkah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan wawancara, hingga analisis data. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, yang memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk mengeksplorasi topik yang muncul selama wawancara. Setelah data dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah transkripsi wawancara dan pengkodean data untuk menemukan tema-tema utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Presentasi Data Hasil Penelitian:

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan 20 responden dari berbagai sektor organisasi yang telah mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an dalam budaya kerja mereka. Setiap responden dipilih berdasarkan kriteria inklusi yang mencakup pengalaman dalam menerapkan nilai-nilai Islam di lingkungan kerja mereka. Wawancara dilakukan dengan panduan terstruktur yang mencakup pertanyaan tentang bagaimana nilai-nilai tersebut tercermin dalam kegiatan sehari-hari di organisasi mereka.

Analisis Data Secara Deskriptif:

Analisis deskriptif dilakukan untuk merangkum temuan utama dari wawancara dan menganalisis bagaimana nilai-nilai Al-Qur'an tercermin dalam praktik sehari-hari di organisasi.

a. Kejujuran dan Integritas:

- **Temuan:** Mayoritas responden menyoroti pentingnya kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan mereka sebagai cerminan nilai-nilai Al-Qur'an. Mereka menganggap bahwa kejujuran adalah fondasi utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.
- **Contoh Konkret:** Seorang direktur dalam perusahaan C mengungkapkan bahwa kejujuran tidak hanya ditekankan sebagai nilai moral, tetapi juga diimplementasikan dalam kebijakan organisasi. Misalnya, kebijakan insentif telah diterapkan untuk mendorong karyawan melaporkan masalah atau kegagalan secara terbuka tanpa takut sanksi.
- **Referensi Ayat Al-Qur'an:** "Dan janganlah kamu campur-adukkan yang hak dengan yang batil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui." (Al-Baqarah [2:42])

b. Keadilan:

- **Temuan:** Nilai-nilai keadilan Al-Qur'an tercermin dalam kebijakan organisasi terkait dengan pengambilan keputusan dan distribusi sumber daya. Sebagian besar responden percaya bahwa organisasi mereka menerapkan kebijakan yang adil dalam hal kesempatan karir dan kompensasi.
- **Contoh Konkret:** Sebuah perusahaan menerapkan kebijakan promosi yang transparan dan kriteria yang jelas untuk penghargaan yang adil berdasarkan kinerja dan kontribusi individu, tanpa membedakan berdasarkan faktor non-kinerja yang tidak relevan.
- **Referensi Ayat Al-Qur'an:** "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan

amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil." (An-Nisa [4:58])

c. Tanggung Jawab Sosial:

- **Temuan:** Organisasi-organisasi mengambil tanggung jawab sosial yang luas, sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang mendorong umat untuk peduli terhadap kesejahteraan sosial dan amal.
- **Contoh Konkret:** Sebuah lembaga non-profit mengalokasikan sebagian dari keuntungan mereka untuk program amal yang mendukung pendidikan anak-anak dari keluarga kurang mampu. Mereka juga terlibat dalam kegiatan sosial lainnya seperti pemberdayaan komunitas lokal dan bantuan dalam bencana alam.
- **Referensi Ayat Al-Qur'an:** "Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama? Maka itulah orang yang menghardik anak yatim, dan tidak mendorong memberi makan orang miskin." (Al-Ma'un [107:1-3])

d. Penghargaan terhadap Karyawan:

- **Temuan:** Nilai-nilai Al-Qur'an yang menekankan penghargaan terhadap individu tercermin dalam program penghargaan karyawan di banyak organisasi. Hal ini dianggap penting untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan.
- **Contoh Konkret:** Program penghargaan karyawan tidak hanya memberikan pengakuan atas pencapaian individu, tetapi juga mempromosikan budaya apresiasi dan dukungan antar kolega dalam menangani konflik internal. Sebagai hasilnya, sebagian besar responden melaporkan peningkatan motivasi dan kinerja tim secara keseluruhan.
- **Referensi Ayat Al-Qur'an:** "Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangimu karena agama dan tidak (pula) mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil." (Al-Mumtahanah [60:8])

e. Etos Kerja Islami:

- **Temuan:** Etos kerja Islami, yang meliputi kerja keras, ketekunan, dan tanggung jawab, sangat dijunjung tinggi dalam organisasi.
- **Contoh Konkret:** Organisasi menerapkan penilaian kinerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam, seperti ketekunan dan tanggung jawab. Misalnya, karyawan dinilai berdasarkan usaha dan dedikasi mereka, serta kepatuhan pada nilai-nilai Islam.
- **Referensi Ayat Al-Qur'an:** "Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik." (Al-Ankabut [29:69]), "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (At-Taubah [9:105])

Tabel 1: Persepsi Responden terhadap Implementasi Nilai-nilai Al-Qur'an

No.	Aspek Nilai-nilai Al-Qur'an	Persentase Responden yang Setuju (%)	Referensi Ayat Al-Qur'an
1	Kejujuran dan Integritas	85%	Al-Baqarah [2:42]
2	Keadilan	78%	An-Nisa [4:58]
3	Tanggung Jawab Sosial	72%	Al-Ma'un [107:1-3]

4	Penghargaan terhadap Karyawan	80%	Al-Mumtahanah [60:8]
5	Etos Kerja Islami	88%	Al-Ankabut [29:69], At-Taubah [9:105]

Sumber : Hasil wawancara dengan Responden, 2024

Tabel 2. Implementasi Nilai-nilai Al-Qur'an dalam Budaya Organisasi

No.	Nilai-nilai Al-Qur'an	Implementasi dalam Organisasi	Referensi Ayat Al-Qur'an
1	Kejujuran dan Integritas	Insentif untuk melaporkan masalah secara terbuka.	Al-Baqarah [2:42]
2	Keadilan	Kebijakan yang mendukung kesempatan karir dan kompensasi yang adil.	An-Nisa [4:58]
3	Tanggung Jawab Sosial	Alokasi dana untuk program amal dan kegiatan sosial.	Al-Ma'un [107:1-3]
4	Penghargaan terhadap Karyawan	Program penghargaan yang meningkatkan motivasi dan produktivitas.	Al-Mumtahanah [60:8]
5	Etos Kerja Islami	Penilaian kinerja berbasis prinsip-prinsip Islam seperti ketekunan dan tanggung jawab.	Al-Ankabut [29:69], At-Taubah [9:105]

Sumber : Hasil wawancara dengan Responden, 2024

4.2. Analisis Tambahan dan Interpretasi (Additional Analysis and Interpretation)

4.2.1. Analisis Lebih Mendalam tentang Temuan Utama:

Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam organisasi tidak hanya terbatas pada kebijakan formal tetapi juga melibatkan praktek sehari-hari yang mendukung integritas, keadilan, tanggung jawab sosial, penghargaan terhadap karyawan, dan etos kerja Islami. Integrasi nilai-nilai ini memberikan kerangka kerja etis yang kuat dan mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Implikasi dari Temuan Ini:

- Praktis:** Implementasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam organisasi dapat meningkatkan kepercayaan dan transparansi, mempromosikan keadilan, dan meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan.
- Teoritis:** Penelitian ini menambah literatur tentang manajemen berbasis nilai dan menunjukkan bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diterapkan dalam konteks organisasi modern. Hal ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai dampak jangka panjang dari penerapan nilai-nilai agama dalam lingkungan kerja.
- Kebijakan:** Temuan ini dapat membantu pembuat kebijakan organisasi dalam merancang kebijakan dan praktik yang mendukung penerapan nilai-nilai Al-Qur'an, yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

4.2.2. Perbandingan dengan Literatur Terdahulu (Comparison with Previous Literature)

Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa Nilai-nilai etika kerja Qur'ani tetap relevan di era digital ini. Integritas, keadilan, dan keberlanjutan menjadi semakin penting dalam konteks global dan pengaruh teknologi yang luas. Menginternalisasikan

nilai-nilai ini dapat memperkuat kinerja individu dan organisasi, serta mempromosikan pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan (Tradisi et al., 2023). Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang membahas pentingnya etika kerja Islam sebagai moderator dalam dinamika di tempat kerja yang mendukung gagasan bahwa etika kerja Islam dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, selaras dengan konsep perilaku kerja etis yang lebih luas dalam konteks interaksi di tempat kerja (Raza et al., 2022).

4.3. Implikasi Temuan (Implications of Findings)

4.3.1. Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting:

1. **Praktis:** Organisasi yang menerapkan nilai-nilai Al-Qur'an dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, adil, dan produktif. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. **Teoretis:** Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana nilai-nilai agama dapat diintegrasikan dalam manajemen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.
3. **Kebijakan:** Pembuat kebijakan organisasi dapat menggunakan temuan ini untuk merancang kebijakan yang mendukung penerapan nilai-nilai Al-Qur'an dalam praktek sehari-hari, yang dapat meningkatkan kepercayaan, transparansi, dan motivasi karyawan.

4.3.2. Keterbatasan Penelitian (Limitations of the Study)

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. **Keterbatasan Geografis:** Penelitian ini terbatas pada organisasi di wilayah tertentu dan mungkin tidak mencerminkan praktik di daerah lain dengan budaya yang berbeda.
2. **Jumlah Responden:** Dengan hanya 20 responden, temuan ini mungkin tidak sepenuhnya representatif dari seluruh populasi organisasi yang menerapkan nilai-nilai Al-Qur'an.
3. **Metode Penelitian:** Penggunaan metode wawancara mendalam memberikan wawasan kualitatif yang berharga tetapi mungkin tidak memberikan gambaran kuantitatif yang luas tentang penerapan nilai-nilai Al-Qur'an dalam organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa integrasi nilai-nilai Al-Qur'an bukan hanya menjadi landasan moral, tetapi juga strategi efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan menguatkan budaya kejujuran, keadilan dalam pengambilan keputusan, serta tanggung jawab sosial yang luas, organisasi dapat memperkuat reputasi mereka dan memberikan dampak positif yang signifikan bagi masyarakat. Implementasi nilai-nilai etis dan moral ini juga mencerminkan komitmen organisasi untuk mematuhi prinsip-prinsip yang lebih tinggi dalam menjalankan aktivitas mereka. Kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya nilai-nilai moral dan etika dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada nilai-nilai Islam, serta memberikan arah untuk pengembangan dan penelitian lebih lanjut di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Razak, S. S., Jamaluddin, S. Z., & Jaffri, F. H. (2022). Integrating Islamic Work Ethics in Work from Home Arrangement. *Akademika*, 92(3), 187–197. <https://doi.org/10.17576/akad-2022-9203-14>
- Ali, M. A., Shuib, M. S., & Nor, A. M. (2023). Zakat As a Corporate Social Responsibility: How Does It Affect the Financial Performance of Islamic Banks? *Jordan Journal of Business Administration*, 19(2), 275–293. <https://doi.org/10.35516/jjba.v19i2.1052>

- Çaksen, H. (2023). Major Arthur Glyn Leonard (1909). Islam, Her Moral and Spiritual Value: A Rational and Psychological Study. London: Luzac. 160 Pages. *Journal of Al-Tamaddun*, 18(1), 297–302. <https://doi.org/10.22452/jat.vol18no1.23>
- Dalimunthe, M. A., Pallathadka, H., Muda, I., Manoharmayum, D. D., Shah, A. H., Prodanova, N. A., Mamarajabov, M. E., & Singer, N. (2023). Challenges of Islamic education in the new era of information and communication technologies. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 79(1), 1–6. <https://doi.org/10.4102/hts.v79i1.8608>
- Efendi Silalahi, E. (2023). The Balanced Scorecard Model for Strategic Business Management. *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(05), 3014–3019. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i5-40>
- Hakim, M. L. (2023). Ismail Mundu on Islamic Law ff Inheritance: A Content Analysis of Majmū‘ al-Mīrāth fī Ḥukm al-Farā’id. *Al-Jami’ah: Journal of Islamic Studies*, 61(1), 59–79. <https://doi.org/10.14421/ajis.2023.611.59-79>
- Hendar, J. (2023). Maqashid Sharia As The Basis For Decision Making Of Corporate Social Responsibility Based On A Prophetic Legal Paradigm. *Prophetic Law Review*, 5(1), 104–125. <https://doi.org/10.20885/plr.vol5.iss1.art6>
- Koensler, A. (2023). Surviving in an age of transparency: Emancipatory transparency-making in food governance in Italy. *American Anthropologist*, 125(3), 546–558. <https://doi.org/10.1111/aman.13880>
- Marchese, S., Gastaldi, L., & Corso, M. (2023). Thriving in turbulent environments through adaptive forms of organizing. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2022-0655>
- Mayfield, M., & Mayfield, J. (2023). Notes From the Editors: Spotlight on Inclusion and Diversity. *International Journal of Business Communication*, 60(3), 727–732. <https://doi.org/10.1177/23294884231167700>
- Mohamed Said, M. H., Refae Mohamad, S. A. H., Balagem, A. O. S., & Mohamad Nor, L. Bin. (2023). Quran Commands and Their Role in Developing the Moral Aspect. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5), 2817–2827. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i5/17326>
- Mufid, A., & Djamaluddin, T. (2023). The implementation of new minister of religion of Brunei, Indonesia, Malaysia, and Singapore criteria towards the Hijri calendar unification. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 79(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/hts.v79i1.8774>
- Muhammad, D. H., & Desari, A. E. (2023). Early Child Education Based on Islamic Psychology. *International Journal of Islamic Thought and Humanities*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.54298/ijith.v2i1.51>
- Murtafiah, N. H., & Ali, I. (2023). Implementasi Teori Organisasi Berbasis Nilai Spiritual Islami dalam Praktik Pendidikan. *Journal on Education*, 5(4), 11012–11020. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2024>
- Musarrat Riaz, & Dr. Marium Din. (2023). Collaboration as 21st Century Learning Skill at Undergraduate Level. *Sjesr*, 6(1), 93–99. [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol6-iss1-2023\(93-99\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol6-iss1-2023(93-99))
- Muzakki, Z. (2023). Integrasi Ilmu Ekonomi Islam Dan Pendidikan Agama Islam Era Society 5.0. *I-BEST: Islamic Banking & Economic Law Studies*, 2(1), 51–74. <https://doi.org/10.36769/ibest.v2i1.327>
- Qalam, A., & Keagamaan, J. I. (1907). *THE PRINCIPLES OF INTERNALIZATION OF QAWLAN MA ' RUFA PERSPECTIVE OF THE QURAN AND IT ' S RELEVANCE TO*

- ETHICS CONTEMPORARY COMMUNICATION* Khairuddin Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Husin Sekolah Tinggi Ilmu Quran (STIQ) Rakha Amuntai So. 17(4), 2461–2471.
- Raza, M. A., Hadi, N. U., Hossain, M. M., Malik, I. A., Imran, M., & Mujtaba, B. G. (2022). Impact of Experienced Workplace Incivility (EWI) on Instigated Workplace Incivility (IWI): The Mediating Role of Stress and Moderating Role of Islamic Work Ethics (IWE). *Sustainability*, 14(23), 16187. <https://doi.org/10.3390/su142316187>
- Refae Mohammed, S. A. H., Balagem, A. O. S., Mohamed Said, M. H., & Mohammed Nor, L. Bin. (2023). Quran Prohibitions and Their Role in Developing The Moral Aspect. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(6), 471–479. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i6/17438>
- Ridwansyah, R., Fauzan, R., Hendri, M. I., Kalis, M. C. I., & Rosnani, T. (2023). Relationship of Islamic Work Ethic to Work Culture Through Innovative Work Behavior of Madrasah Teachers. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(1), 88–97. <https://doi.org/10.53730/ijssh.v7n1.14065>
- S, Z., Jafar, E., Muhajir, M. N. A., & Rusli, M. (2023). Organizational Commitment, Employees Performance and Islamic Work Ethics: Halal Restaurant Perspective. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 9(1), 99–117. <https://doi.org/10.20473/jebis.v9i1.38701>
- San Jose, M. (2022). Organizational Culture Towards Culture of Excellence. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 7(1), 99–112. <https://doi.org/10.35706/jpi.v7i1.6751>
- Sirait, S. (2022). The Concept of Justice in Islam According to Majid Khadduri. *IJISH (International Journal of Islamic Studies and Humanities)*, 5(1), 42–62. <https://doi.org/10.26555/ijish.v5i1.4896>
- Sitepu, N. I. (2015). (Suatu Kajian Ekonomi Dengan Pendekatan Tafsir Tematik). *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 1(September), 137–153.
- Sulastrri, L. (2019). *Islamic Work Ethic in Islamic College in Indonesia: the Role of Intrinsic Motivation, Organizational Culture and Performance*. September, 103–108. <https://doi.org/10.20472/bmc.2019.010.007>
- Tradisi, K., Etos, I. N., & Qur, B. (2023). *Konstruksi Tradisi dan Tafsir: Internalisasi Nilai-Nilai Etos Kerja Berbasis Qur ' ani di Era 5.0*.
- Wajahat, J., Shahjehan, H., & Ali, R. N. (2023). An Analysis of Qisas and Diyat Laws, Inadequately Encompassed the Islamic Gist as Fused in Judicial System of Pakistan. *Journal of Social Sciences Review*, 3(2), 532–537. <https://doi.org/10.54183/jssr.v3i2.287>
- Waryainah, W. (2022). Analisis Perilaku Kerja Prestatif dalam Perspektif Al-Qur'an. *Qaf: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 4(1), 94–112. <https://doi.org/10.59579/qaf.v4i1.3527>
- Zaini, H. (2019). Perspektif Alquran Tentang Peningkatan Etos Kerja Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Dan Perubahan Sosial 5.0. *Batusangkar International Conference IV*, 1–18.
- Zulaifah, E. (2019). Work Ethic from Qur'anic Maqasid Approach: An Introduction and Preliminary Theoretical Development. *Minbar. Islamic Studies*, 12(1), 251–266. <https://doi.org/10.31162/2618-9569-2019-12-1-251-266>