



Integrasi Nilai Islam dalam Manajemen Organisasi

Joni Putra¹, Nadhif Qobidh Nashandar², Mickey Alexander³, Dinda Tiara Putri⁴, Ahmad Atillah Ramadhan⁵, Valentino Aulia Rahman⁶, M. Galang Erlangga⁷
^{1,2,3,4,5,6}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Lampung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juni 1, 2026
Revised Juni 2, 2026
Accepted Juni 9, 2026

Kata Kunci:

Nilai-nilai Islam,
Manajemen Organisasi,
Etika,
Integrasi,
Tinjauan Pustaka

Keywords:

Islamic Values,
Organizational Management,
Ethics,
Integration,
Literature Review

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen organisasi modern dan implikasinya terhadap efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan dengan menelaah literatur terkait manajemen berbasis nilai dan etika Islam dalam konteks organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Islam seperti amanah, adil, musyawarah, dan ihsan dapat diintegrasikan ke dalam fungsi manajemen utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Integrasi ini meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat budaya organisasi yang etis, dan mendukung keberlanjutan manajemen. Selain itu, penerapan nilai Islam menciptakan keseimbangan antara tujuan material dan spiritual organisasi. Dengan demikian, integrasi nilai Islam menjadi pendekatan alternatif dalam menghadapi tantangan organisasi modern

ABSTRACT

This study aims to analyze the integration of Islamic values into modern organizational management and its implications for organizational effectiveness. The research uses a literature review approach by examining relevant scholarly sources on value-based management and Islamic ethics in organizational contexts. The findings show that Islamic values such as trustworthiness (amanah), justice (adl), consultation (shura), and excellence (ihsan) can be integrated into core management functions, including planning, organizing, actuating, and controlling. This integration improves decision-making quality, strengthens ethical organizational culture, and supports sustainable management practices. It also creates a balance between material goals and spiritual values within organizations. Therefore, integrating Islamic principles into modern management offers an alternative approach to addressing contemporary organizational challenges

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nadhif Qobidh Nashandar
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung,
Lampung, Indonesia
Email: dindatiaara@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi modern saat ini ditandai oleh meningkatnya kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan, serta tuntutan efektivitas dan akuntabilitas [1]. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan karakter individu sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan [2]. Di tengah dinamika tersebut, berbagai organisasi menghadapi tantangan serius berupa penurunan integritas, melemahnya nilai etika, serta dominasi orientasi materialistik dalam praktik manajemen [2]. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek etika dan perilaku organisasi memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Organisasi yang mengabaikan nilai-nilai etika cenderung mengalami penurunan kepercayaan, konflik internal, serta rendahnya kualitas tata kelola organisasi [1]. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen modern belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan organisasi secara holistik, khususnya dalam aspek moral dan spiritual. menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai etika dalam organisasi dapat meningkatkan kualitas tata kelola dan budaya kerja. Kajian lain dalam perspektif Islam menegaskan bahwa nilai amanah, adil, musyawarah, dan ihsan memiliki relevansi tinggi dalam membangun sistem manajemen yang beretika dan berkelanjutan[3]. Penelitian terkait juga menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut dapat diterapkan dalam berbagai fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat parsial dan belum mengintegrasikan seluruh fungsi manajemen secara sistematis dalam satu kerangka konseptual yang utuh.

Selain itu, perkembangan teknologi digital dan transformasi organisasi pada era modern turut memengaruhi pola kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat tanpa mengabaikan prinsip-prinsip etika dalam setiap proses manajerial. Dalam praktiknya, berbagai kasus penyalahgunaan wewenang, rendahnya transparansi, serta konflik kepentingan menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kualitas moral individu yang terlibat di dalamnya.

Dalam perspektif Islam, manajemen tidak hanya dipahami sebagai proses mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan nilai-nilai syariat. Nilai amanah, adil, musyawarah, dan ihsan menjadi landasan penting dalam membangun tata kelola organisasi yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan aspek kemaslahatan bersama. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen modern menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk menciptakan organisasi yang berkelanjutan dan berintegritas.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja, kualitas kepemimpinan, serta budaya kerja yang lebih kondusif. Organisasi yang menerapkan prinsip amanah dan keadilan cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari para anggotanya. Sementara itu, penerapan musyawarah dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan partisipasi dan rasa memiliki terhadap organisasi. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendukung efektivitas organisasi di tengah berbagai tantangan yang dihadapi pada era modern.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) berupa belum adanya kajian yang secara komprehensif mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam keseluruhan fungsi manajemen organisasi modern secara terpadu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen organisasi modern serta mengkaji implikasinya terhadap efektivitas organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan dengan menelaah literatur ilmiah yang relevan dari jurnal, buku, dan publikasi akademik terkait manajemen berbasis nilai dan etika Islam. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan model manajemen yang lebih holistik, etis, dan relevan dengan tantangan organisasi modern.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis dan mensintesis berbagai literatur ilmiah yang berkaitan dengan integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen organisasi modern.

2.1 Sumber Data dan Kriteria Inklusi

Sumber data penelitian berasal dari jurnal ilmiah, buku akademik, dan publikasi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria inklusi sebagai berikut:

1. Membahas nilai-nilai Islam dalam konteks organisasi atau manajemen
2. Membahas fungsi manajemen modern
3. Diterbitkan dalam jurnal ilmiah atau publikasi akademik yang kredibel, serta
4. Memiliki relevansi dengan perkembangan kajian dalam 10 tahun terakhir.

2.2 Literatur Utama

Penelitian ini mengacu pada sejumlah studi sebelumnya yang relevan, antara lain kajian tentang etika Islam dalam budaya organisasi, integrasi nilai Islam dalam manajemen bisnis modern, penerapan nilai Islam dalam manajemen pendidikan, integrasi nilai Qur'ani dalam manajemen modern, serta organisasi dalam perspektif Islam yang menekankan nilai amanah, keadilan, dan efisiensi [3]. Kelima kelompok kajian tersebut digunakan sebagai dasar dalam membangun sintesis tematik penelitian.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Literatur tersebut meliputi jurnal ilmiah, buku akademik, artikel penelitian, serta publikasi lain yang membahas nilai-nilai Islam dan penerapannya dalam manajemen organisasi modern. Seluruh sumber yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan tingkat relevansi, kredibilitas, dan kesesuaiannya dengan tujuan penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi sumber, pengkajian isi literatur, pencatatan informasi penting, serta pengelompokan data berdasarkan tema yang diteliti. Peneliti membaca dan menelaah setiap sumber secara mendalam untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep amanah, adil, musyawarah, dan ihsan dalam konteks manajemen organisasi. Selanjutnya, informasi yang diperoleh dicatat dan disusun secara sistematis guna memudahkan proses analisis.

Melalui teknik dokumentasi ini, data yang terkumpul diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai hubungan antara nilai-nilai Islam dan praktik manajemen modern. Dengan demikian, hasil penelitian dapat disusun berdasarkan landasan teoritis yang kuat serta didukung oleh berbagai sumber ilmiah yang relevan.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dan analisis deskriptif kualitatif. Proses analisis dilakukan melalui tiga tahap, yaitu: (1) reduksi data dengan memilah literatur yang relevan, (2) pengelompokan data berdasarkan dua kategori utama yaitu nilai-nilai Islam (amanah, adil, musyawarah, ihsan) dan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan,

pengawasan), serta (3) sintesis tematik untuk menemukan pola integrasi antara nilai Islam dan manajemen modern. Hasil analisis kemudian digunakan untuk membangun kerangka konseptual yang menjelaskan integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen organisasi modern secara sistematis dan terpadu

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan, integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen bisnis modern dapat dianalisis melalui beberapa prinsip utama yang relevan secara konseptual dan praktis. Nilai-nilai tersebut tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif dalam membentuk sistem manajemen yang beretika, berkelanjutan.

3.1 Nilai Amanah

Amanah atau kepercayaan merupakan salah satu nilai fundamental dalam ajaran Islam yang menjadi dasar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam kepemimpinan dan manajemen organisasi [4]. Amanah dapat dimaknai sebagai sikap bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, kewajiban, dan wewenang yang telah diberikan. Dalam konteks organisasi, amanah tidak hanya berkaitan dengan kejujuran, tetapi juga mencakup komitmen untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional, transparan, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Penerapan nilai amanah dalam organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan tata kelola yang baik (*good governance*). Seorang pemimpin yang amanah akan berupaya mengambil keputusan secara objektif serta mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Demikian pula, karyawan yang menjunjung tinggi nilai amanah akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan tingkat kepercayaan antaranggota organisasi serta memperkuat budaya kerja yang positif.

Dalam praktik manajemen modern, nilai amanah juga berkaitan dengan akuntabilitas dan transparansi. Organisasi yang menerapkan prinsip amanah cenderung memiliki sistem pengelolaan yang lebih terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, penerapan nilai amanah tidak hanya mendukung efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan, tetapi juga menjadi landasan moral yang mampu menjaga keberlanjutan dan integritas organisasi dalam jangka panjang. Prinsip musyawarah memiliki kesamaan dengan konsep *participatory management* dalam organisasi modern, yaitu melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi sekaligus memperkuat komitmen dalam pelaksanaan kebijakan yang telah disepakati bersama [5].

3.2 Musyawarah

Musyawarah dalam Islam merupakan prinsip partisipatif yang mendorong keterlibatan aktif dari seluruh anggota dalam proses pengambilan keputusan [5]. Hal ini tercermin dalam firman Allah: "Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka..." (QS. Asy Syura: 38), yang menegaskan pentingnya partisipasi kolektif dalam menentukan arah dan kebijakan. Dalam konteks manajerial, penerapan syura menciptakan ruang dialog yang terbuka, memperkuat relasi antarpihak, dan meminimalisir dominasi sepihak dalam kepemimpinan (Al-Kandari, A. A., & Dashti, A. A: 2021).

3.3 Adil

Menurut W.J.S. Poerwadarmint keadilan berarti tidak berat sebelah, sepatutnya, tidak sewenang-wenang [6]. Jadi, dalam pengertian adil termasuk di dalamnya tidak terdapat kesewenang-wenangan. Orang yang bertindak sewenang-wenang berarti bertindak tidak adil. Keadilan dalam organisasi tidak

hanya berkaitan dengan pembagian hak dan kewajiban secara proporsional, tetapi juga mencakup perlakuan yang setara terhadap seluruh anggota organisasi. Penerapan prinsip keadilan terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi [6][8].

3.4 Ihsan

Secara bahasa (Etimologi), bahwa Ihsan itu adalah lawan kata dari (isaa-ah)(Ibnu alManzhûr: 1993 . Juz 1, 258) Ihsan dalam segi asal Bahasa dari Lafadz Arob احسانا , yang terangkai dari huruf-huruf Alif, Ha, Sin serta Nun ن masdar , yang asal muasalnya dari lafadz أَحْسَنُ - أَحْسِنُ . (Lafadz ihsan merupakan bentuk yang mempunyai sifat mutaadi secara mandiri atau melibatkan unsur-unsur yang lain .Kata dari lafadz ahsana memiliki beberapa Artian yakni, mengokohkan, merapikan, menguatkan, dan memberi manfaat (Al,Asqalâniy: 1997. Juz 1, 160). Ihsan dapat diartikan juga sebagai memperbaiki atau menjadikan baik (A,,W, Munawwir: 1997, 265). Ihsan juga bisa diartikan juga sebagai membungkus ketika ikutkan pada huruf jar, ila ataupun huruf jar, bi (Atabik. Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdhar: 1996 , 43).

3.5 Integrasi Nilai Islam dalam Fungsi Manajemen Organisasi

Nilai-nilai Islam tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga dapat diimplementasikan secara langsung dalam setiap fungsi manajemen organisasi [7]. Pada tahap perencanaan (planning), nilai amanah dan ihsan menjadi landasan dalam penyusunan tujuan organisasi agar tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga memperhatikan aspek kebermanfaatn bagi masyarakat. Perencanaan yang didasarkan pada amanah akan mendorong pengambilan keputusan yang bertanggung jawab dan transparan.

Dalam fungsi pengorganisasian (*organizing*), nilai keadilan memiliki peran penting dalam pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Penerapan prinsip adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis karena setiap anggota organisasi memperoleh hak dan kesempatan yang sama sesuai dengan kompetensinya [8]. Dengan demikian, potensi konflik akibat perlakuan yang tidak seimbang dapat diminimalkan.

Pada fungsi pelaksanaan (*actuating*), musyawarah menjadi salah satu prinsip yang mendukung keterlibatan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Melalui musyawarah, organisasi dapat memperoleh berbagai sudut pandang yang bermanfaat sehingga keputusan yang dihasilkan lebih tepat dan dapat diterima oleh seluruh pihak yang terlibat [9].

Sementara itu, dalam fungsi pengawasan (*controlling*), nilai ihsan mendorong individu untuk bekerja secara optimal meskipun tidak berada dalam pengawasan langsung. Kesadaran bahwa setiap tindakan memiliki konsekuensi moral akan meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas organisasi.

3.6 Tantangan dan Peluang Penerapan Nilai Islam dalam Organisasi Modern

Penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi modern menghadapi berbagai tantangan, terutama akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan persaingan bisnis yang semakin ketat [10]. Banyak organisasi yang lebih berfokus pada pencapaian target ekonomi sehingga aspek etika sering kali kurang mendapatkan perhatian. Kondisi tersebut dapat menyebabkan munculnya praktik-praktik yang bertentangan dengan nilai amanah dan keadilan.

Meskipun demikian, penerapan nilai Islam juga memiliki peluang yang besar. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya etika dalam dunia kerja menjadikan nilai-nilai Islam semakin relevan untuk diterapkan. Prinsip amanah, musyawarah, adil, dan ihsan dapat menjadi fondasi dalam membangun budaya organisasi yang sehat, transparan, dan berkelanjutan.

Selain itu, organisasi yang menerapkan nilai-nilai Islam secara konsisten berpotensi memperoleh tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari karyawan maupun pemangku kepentingan [11]. Kepercayaan tersebut merupakan aset penting yang dapat mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen organisasi modern memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Nilai amanah, adil, musyawarah, dan ihsan terbukti relevan untuk diterapkan dalam seluruh fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Penerapan nilai-nilai tersebut tidak hanya memperkuat budaya organisasi yang etis, tetapi juga meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, membangun sistem kerja yang berkelanjutan, serta menciptakan keseimbangan antara tujuan material dan spiritual. Dengan demikian, integrasi nilai Islam dapat menjadi pendekatan alternatif yang komprehensif dalam menghadapi tantangan organisasi modern, sekaligus memberikan landasan moral dan spiritual bagi praktik manajemen kontemporer. Di era digital saat ini, penerapan nilai-nilai Islam menjadi semakin penting karena organisasi menghadapi berbagai tantangan baru yang berkaitan dengan perkembangan teknologi dan perubahan sosial. Nilai amanah, adil, musyawarah, dan ihsan dapat berfungsi sebagai pedoman etis yang membantu organisasi menjaga integritas serta keberlanjutan dalam menghadapi perubahan yang cepat [10].

REFERENSI

- [1] Nengsih, R. (2025). *Etika dan Perilaku Organisasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- [2] Tarigan, N. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Modern untuk Organisasi Masa Kini*. Jakarta: Nusantara Press Indonesia.
- [3] Ansari, N. R., Irawan, & Nurjaman, U. (2025). Relevansi Pengembangan Nilai-nilai Islami dalam Bidang Manajemen Pendidikan. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 66–78. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v3i1.9656>
- [4] Hasan, M. (2021). Amanah as a Foundation of Islamic Leadership and Management. *International Journal of Islamic Management*, 9(1), 12–25.
- [5] Rifky Alfauzy, M., & Safwandy Nugraha, M. (2023). Relevansi Prinsip Musyawarah dalam Hadits dengan Participatory Management. *Jurnal Reformasi Agama Islam*, 2(1), 45-58.
- [6] Gde Suranaya Pandit, I. (2022). Konsep Keadilan dalam Persepsi Bioetika Administrasi Publik. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 89-101.
- [7] Ismail Hawari, F., & Fadhillah, N. (2023). Mengintegrasikan Nilai-Nilai Agama Islam dalam Praktik Manajemen Perusahaan. *Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 1(4), 215-228. <https://maryamsejahtera.com/index.php/Religion/index>
- [8] Fallah Navra, A., & Zahara Nasution, F. (2024). The Role of Organizational Justice in the Work Engagement of Female Workers in Companies. *Jurnal Prinsip Keadilan Organisasi dalam Menciptakan Keterikatan Kerja Tenaga Kerja Perempuan*, 1(1), 12-24. <https://doi.org/10.22303/jpo.v1i1.123>
- [9] Saniah, & Lailan. (2025). Kepemimpinan Transformatif dalam Lembaga Pendidikan. *AL-AFKAR: Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 112-125. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/alafkar>
- [10] Yalqa Rayyandhiya Azka, M. (2024). Urgensi Nilai Islam dalam Menghadapi Tantangan Teknologi Kontemporer. *Jurnal MTQ (Management, Technology and Quran)*, 5(2), 189–200. <https://doi.org/10.20213/mtq.05.2.06>
- [11] Despileny. (2024). Budaya Filantropi Islam pada BMT sebagai Wadah Bisnis Berbasis Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 75-88.