

MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI: INTEGRASI AL-QUR'AN DAN HADIST DALAM PENGELOLAAN PERILAKU ORGANISASI

Shofiyyatun Nabila¹, Ali Mutafi², M. Trihudiyatmanto³, Bahtiar Efendi⁴

Universitas Sains Al-Qur'an

email: ¹shofynabilaa@gmail.com, ²alimutafi@unsiq.ac.id,

³trihudiyatmanto@unsiq.ac.id, ⁴bahtiarefd@unsiq.ac.id

Abstract: *This article discusses the importance of building an Islamic organizational culture through the integration of Qur'anic and hadith values in organizational behavior management. By adopting the principles contained in the Qur'an, organizations can create a more ethical, fair, and productive work environment. This study uses a qualitative approach with a literature review method to analyze the concepts of Islamic organizational culture and its application in the context of modern management. The results show that the application of Qur'anic and hadith values in organizational culture can improve performance, job satisfaction, and employee loyalty. This article also identifies challenges and strategies in integrating Islamic values into organizational management practices.*

Keyword: *Islamic Organizational Culture, Qur'an, Hadith, Organizational Behavior*

Abstrak: Artikel ini membahas pentingnya membangun budaya organisasi Islami melalui integrasi nilai-nilai Al-Qur'an dan hadist dalam pengelolaan perilaku organisasi. Dengan mengikuti prinsip-prinsip yang terkandung dalam Al-Qur'an, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis, adil, dan produktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka untuk menganalisis konsep-konsep budaya organisasi Islami dan penerapannya dalam konteks manajemen modern. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Al-Qur'an dan hadist dalam budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Artikel ini juga mengidentifikasi tantangan dan strategi dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islami ke dalam praktik manajemen organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi Islami, Al-Qur'an, Hadist, Perilaku Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin dinamis, organisasi tidak hanya dituntut untuk mencapai target finansial, tetapi juga untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Budaya organisasi yang kuat dan positif menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Juliawati et al., 2024). Budaya organisasi Islami yang berlandaskan pada nilai-nilai Al-Qur'an, menawarkan pendekatan holistik dan berkelanjutan dalam mengelola perilaku organisasi. Nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab yang terdapat dalam Al-Qur'an

dapat menjadi landasan yang kuat untuk membangun budaya organisasi (Wahyuni & Azizah, 2022).

Penerapan nilai-nilai Islami dalam budaya organisasi dapat memberikan banyak manfaat, termasuk peningkatan kinerja karyawan, pengurangan konflik internal, dan peningkatan kepuasan kerja. Nilai-nilai ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan adil, individu akan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Integrasi Al-Qur'an dalam pengelolaan perilaku organisasi tidak hanya membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, tetapi dapat memperkuat identitas dan citra

organisasi yang berkomitmen pada prinsip-prinsip etika dan moral yang tinggi.

Organisasi sangat penting bagi individu untuk dapat mencapai tujuan hidup. Dengan memahami konsep ini, manajer dapat lebih efektif dalam mengelola perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi. Mengetahui perilaku individu dalam organisasi, akan membantu manajer menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan karakter dan keahlian masing-masing (Burhanudin, 2016). Kerangka dasar perilaku organisasi terdiri dari individu yang berperilaku dan organisasi sebagai tempat individu untuk berperilaku (Maulidiyah et al., 2022). Organisasi formal berfungsi sebagai wadah bagi individu untuk berperilaku dan berinteraksi, baik di dalam lingkungan organisasi maupun dengan masyarakat melalui pelaksanaan peran dan tugas yang telah ditentukan (Narpati et al., 2022).

Dalam manajemen sumber daya manusia, membangun budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam menjadi suatu hal yang penting (Akbar & Sularno, 2024). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Novia & Mulyanto, 2024) pada perusahaan multinasional menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan kerjasama tim diidentifikasi sebagai faktor yang paling signifikan.

Budaya organisasi adalah suatu nilai dan keyakinan yang diterapkan dalam suatu organisasi sebagai hasil dari proses interaksi sosial. Sistem ini memengaruhi seluruh anggota organisasi dan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh ajaran-ajaran islam dalam beretika (Fadhlorrohman & Mas'ud, 2022). Budaya organisasi didefinisikan sebagai ideologi, falsafah, nilai-nilai, dan norma-norma yang dimiliki secara kolektif dalam suatu kelompok. Budaya organisasi merupakan tradisi yang terdapat dalam struktur organisasi dan merupakan standar

perilaku yang diikuti oleh seluruh pengelola organisasi (Wahyuni & Azizah, 2022). Organisasi dengan budaya yang kuat akan memiliki pengaruh besar terhadap cara anggota organisasi berperilaku (Putri & Yusuf, 2022).

Dalam organisasi dapat terjadi beberapa hal yang menyebabkan konflik internal dan eksternal yang berdampak pada budaya dan perilaku organisasi. Permasalahan tersebut seperti adanya ketidakadilan dalam pembagian tugas, distribusi beban kerja yang tidak merata atau tidak sesuai dengan keahlian masing-masing anggota, kurangnya penerapan etika kerja, budaya kerja yang cenderung individualistis sehingga melemahkan kerja sama tim, dan kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan yang dapat menimbulkan ketidakpercayaan di antara anggota organisasi. Hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya membangun budaya organisasi yang kuat dan terarah untuk mendorong perilaku yang selaras dengan nilai-nilai utama organisasi. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadist yang menekankan prinsip keadilan, kerja sama, etika, musyawarah serta tawazun. Menteri Agama Republik Indonesia ke-25, Nasaruddin Umar mendefinisikan tawazun sebagai kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan dalam hidup demi tercapainya keadaan yang lebih baik dan stabil. Dalam organisasi, tawazun sebagai upaya menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dan kepentingan organisasi. Untuk menjaga keseimbangan tersebut secara efektif, organisasi dapat menerapkan *respon capability*, yaitu menanggapi dengan cepat dan tepat terhadap berbagai tantangan serta kesenjangan yang ada dalam organisasi. Tawazun respon capability dapat digunakan untuk menyelesaikan kesenjangan kapabilitas organisasi, terutama dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk merespons dengan efektif terhadap ketidakpastian lingkungan (Trihudiyatmanto et al., 2024)

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen organisasi dapat memberikan dampak positif. Penelitian oleh (Syuhadi & Mahmud, 2023) menunjukkan bahwa Al-Qur'an tidak hanya membahas aspek-aspek hukum dan spiritual, namun juga memberikan panduan praktis untuk pengelolaan organisasi yang efektif. Selain itu, penelitian oleh (Ain, 2022) mengungkapkan bahwa Al-Qur'an menjelaskan panduan tentang pentingnya pembagian tugas, pembentukan struktur, pemilihan sumber daya yang tepat, serta menekankan pentingnya keadilan, tanggung jawab, dan kerja sama dalam pengelolaan organisasi.

Namun, meskipun banyak penelitian yang mendukung pentingnya integrasi nilai-nilai Islami dalam budaya organisasi, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi. Tantangan tersebut meliputi kurangnya pemahaman mengenai nilai-nilai Islami di kalangan manajer dan karyawan, serta resistensi terhadap perubahan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai Al-Qur'an diintegrasikan ke dalam budaya organisasi. Melalui prinsip-prinsip yang terdapat dalam Al-Qur'an, organisasi diharapkan dapat mengatasi berbagai tantangan dalam pengelolaan perilaku karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

METODE

Metode penelitian ini adalah metode kualitatif dengan studi kepustakaan. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian untuk meneliti objek alamiah yang instrumen utamanya adalah peneliti dan hasil penelitiannya terfokus pada makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2020). Penelitian kualitatif terdiri dari berbagai prosedur analitis dan interpretatif yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan dan teori. Penelitian kualitatif juga mencakup

penelitian yang hasilnya tidak diperoleh melalui metode statistik atau dikenal juga dengan metode analisis non-matematis (Soewadji, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kata "organisasi" berasal dari bahasa Latin, yakni "organum," yang memiliki arti alat. Organisasi secara umum didefinisikan sebagai sekelompok orang yang bekerja secara sistematis untuk mencapai visi dan misi organisasi (Sulistiyorini, 2006). Organisasi merujuk pada suatu perkumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan Bersama (Mooney, 1996). Perilaku organisasi memanfaatkan pengetahuan individu, kelompok, dan struktural untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi (Hasibuan, 1999).

Perilaku organisasi merupakan studi yang membahas berbagai aspek perilaku manusia dalam organisasi (Thoha, 2007). Pengelolaan perilaku organisasi bertujuan untuk memahami, memprediksi, dan mengendalikan perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi (Darim, 2020). Sistem manajemen perilaku organisasi mencakup berbagai aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan. Salah satu organisasi kemanusiaan yaitu Palang Merah Indonesia (PMI) tidak hanya fokus pada aspek sosial, tetapi juga mencakup aspek bisnis untuk mengelola donasi dan logistik, serta aspek publik dalam membangun kesadaran masyarakat untuk saling membantu terhadap sesama. Dalam operasionalnya, Palang Merah Indonesia mengintegrasikan kerjasama, komunikasi, dan koordinasi antar pihak untuk mencapai tujuan kemanusiaan. Dari sudut pandang bisnis, dukungan masyarakat menjadi aset penting. Sedangkan dalam aspek sosial, masyarakat berfungsi sebagai penerima manfaat sekaligus pendukung utama dari kegiatan organisasi tersebut.

Sistem yang efektif pada organisasi memungkinkan seluruh anggotanya bekerja sesuai dengan regulasi yang telah ditentukan dan akan berdampak positif terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Kemampuan organisasi untuk menanggapi dengan cepat berbagai tantangan yang ada, sekaligus menjaga keseimbangan (tawazun) dalam menjalankan kegiatan inovatif dapat dicapai melalui penerapan nilai-nilai Islam yang tertera dalam Al-Qur'an (Trihudyatmanto et al., 2024). Dalam hal ini, integrasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam pengelolaan perilaku organisasi dapat memberikan landasan etis dan moral yang kuat. Hal ini tidak hanya memperbaiki kinerja organisasi, tetapi juga mendukung kesejahteraan anggotanya, serta menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif.

Ayat Keadilan dalam Pengambilan Keputusan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ الْآخَرِ عَدِلُوا ۗ عَدْلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلْقَوِّمِ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Maidah/5:8).

Sayyid Quthb menjelaskan bahwa ayat ini memberi tugas untuk umat Muslim menahan diri dari perbuatan yang tidak baik, berlaku adil dan tidak berprasangka buruk (Quthb, 2003). Ayat ini menekankan pentingnya keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan perilaku organisasi. Allah Swt memberikan perintah kepada orang-orang beriman agar selalu menegakkan kebenaran serta berlaku adil, bahkan terhadap orang yang mereka tidak

sukai. Ayat ini diperkuat oleh hadits ke-1827 dari Imam Muslim (2008):

عن عبد الله بن عمرو رضي الله عنهما قال: قال رسول الله ﷺ: «إِنَّ الْمُقْسِطِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَىٰ مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ، عَنْ يَمِينِ الرَّحْمَنِ عَزَّ وَجَلَّ، وَكُنَّا يَدَيْهِ يَمِينٌ، الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَا وُلُّوا».

Artinya: “Abdullah bin 'Amr - radiyallāhu 'anhumā- meriwayatkan: Rasulullah ﷺ bersabda,

"Sesungguhnya orang-orang yang adil itu berada di sisi Allah di atas mimbar-mimbar dari cahaya di samping kanan Ar-Rahmān ﷻ, sementara kedua tangan-Nya ialah kanan. Mereka itulah yang berlaku adil di dalam kekuasaan, keluarga, dan semua urusan yang mereka pegang." (HR. Muslim)

Hadits tersebut menekankan pentingnya keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pengambilan keputusan di organisasi. Dalam sistem manajemen perilaku organisasi, keadilan dapat diterapkan melalui kebijakan yang transparan dan tidak diskriminatif. Dalam proses penilaian kinerja dan promosi, manajer harus memastikan bahwa setiap keputusan didasarkan pada kriteria yang objektif dan adil, tanpa dipengaruhi oleh prasangka pribadi. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan kepercayaan individu dalam organisasi tersebut.

Ayat Persaudaraan dan Kerjasama Tim

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.” (QS. Al-Hujurat/49:10).

Dalam penafsiran ayat ini, Allah menegaskan bahwa sesama orang beriman adalah saudara. Dalam shahih Imam Bukhari (2002:2442) diriwayatkan :

الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يَسْلِمُهُ وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ وَمَنْ فَرَّجَ

عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَجَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبَاتِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ. (رواه البخاري عن عبد الله بن عمر)

Artinya: “Muslim itu adalah saudara muslim yang lain, Orang yang membantu kebutuhan saudaranya, maka Allah membantu kebutuhannya. Orang yang melonggarkan satu kesulitan dari seorang muslim, maka Allah melonggarkan satu kesulitan di antara kesulitan-kesulitannya pada hari Kiamat. Orang yang menutupi aib saudaranya, maka Allah akan menutupi kekurangannya pada hari Kiamat.” (HR. Bukhari).

Persaudaraan itu berorientasi untuk perdamaian, Allah Swt mewajibkan hambanya untuk menjaga persaudaraan seagama seperti perdamaian di antara saudara yang memiliki ikatan darah. Ayat ini menekankan pentingnya persaudaraan dan perdamaian di antara orang-orang beriman. Allah memerintahkan untuk mendamaikan saudara-saudara yang berselisih dan harus memiliki sikap saling menghargai antar sesama.

Dalam organisasi, prinsip persaudaraan dapat diterapkan dengan mendorong kerjasama tim dan menyelesaikan konflik secara damai. Sistem manajemen perilaku organisasi harus mencakup mekanisme mediasi dan resolusi konflik yang efektif, serta program pelatihan yang mempromosikan kerjasama dan komunikasi yang baik di antara karyawan. Manajer harus berperan sebagai mediator yang membantu menyelesaikan perselisihan dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Sehingga, organisasi dapat menggapai dengan mudah tujuan bersama.

Ayat Persatuan dan Kesatuan dalam Organisasi

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: “Berpegang teguhlah kamu pada tali (agama) Allah, janganlah

bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk.” (QS. Ali Imran/3:103).

Ayat-ayat Al-Qur'an memberikan panduan mengenai hubungan persaudaraan dan pengelolaan organisasi, dengan menekankan pentingnya menghindari perselisihan yang dapat meruntuhkan persatuan dan kesatuan. Ayat ini mengingatkan umat Islam untuk tetap bersatu dan tidak bercerai-berai. Allah mengingatkan nikmat persaudaraan yang diberikan-Nya kepada umat Islam yang sebelumnya bermusuhan. Nabi Muhammad Saw bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari (2002:5567):

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ يُوسُفَ حَدَّثَنَا سُفْيَانُ عَنْ أَبِي بُرْدَةَ بُرَيْدِ بْنِ أَبِي بُرْدَةَ قَالَ أَخْبَرَنِي جَدِّي أَبُو بُرْدَةَ عَنْ أَبِيهِ أَبِي مُوسَى عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَتَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا نَمَّ شَبَكَ بَيْنَ أَصَابِعِهِ وَكَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ جَالِسًا إِذْ جَاءَ رَجُلٌ يَسْأَلُ أَوْ طَالِبٌ حَاجَةً أَقْبَلَ عَلَيْنَا بِوَجْهِهِ فَقَالَ اشْفَعُوا فَلْتَوْجَرُوا وَلْيَقْضِ اللَّهُ عَلَى لِسَانِ نَبِيِّهِ مَا شَاءَ

Terjemah: “Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Yusuf telah menceritakan kepada kami Sufyan dari Abu Burdah Buraidah bin Abu Burdah dia berkata; telah mengabarkan kepadaku kakekku Abu Burdah dari ayahnya Abu Musa dari nabi shallallahu 'alaihi wasallam beliau bersabda: "Seorang mukmin dengan mukmin yang lain ibarat bangunan yang saling menguatkan antara satu dengan yang lain." Kemudian beliau menganyam jari-jemarinya, setelah itu Nabi shallallahu 'alaihi wasallam duduk, jika ada seorang laki-laki memerlukan atau meminta suatu kebutuhan datang kepada beliau, maka beliau akan menghadapkan wajahnya kepada kami, lalu beliau bersabda: 'Berikanlah pertolongan agar kalian saling

memperoleh pahala dan semoga Allah melaksanakan apa yang disenangi-Nya melalui ucapan nabi-Nya.” (HR. Bukhari)

Hadits ini mengingatkan umat Islam untuk tetap bersatu dan tidak bercerai-berai. Prinsip persatuan ini sangat penting dalam manajemen organisasi. Dalam organisasi, prinsip persatuan ini sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang solid dan kohesif. Manajer harus mendorong semangat kebersamaan dan menghindari perpecahan di antara karyawan. Dengan mendemonstrasikan nilai-nilai persatuan dan kerjasama, organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Ayat Etos Kerja

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemah: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah/9:105).

Ayat ini menjelaskan pentingnya bekerja dan beramal saleh. Bekerja dengan niat yang baik dan ikhlas adalah bagian dari ibadah. Dampak atau balasan dari apa yang akan diperoleh bergantung dari bagaimana proses tersebut terjadi. Pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas, akan memperoleh kebaikan.

Dalam organisasi, ayat ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan integritas, setiap pekerjaan akan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah Swt. Manajer dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik dan berkontribusi positif terhadap organisasi. Dengan demikian, karyawan akan termotivasi untuk terus beramal saleh dan meningkatkan produktivitas.

Mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam strategi manajemen organisasi

berpotensi meningkatkan kinerja individu secara menyeluruh. Nilai-nilai Islam seperti kepemimpinan yang beretika, keadilan, akuntabilitas, serta kebijakan yang transparan dapat diterapkan dalam berbagai aspek manajemen untuk mendorong pencapaian hasil organisasi yang lebih baik (Lelyana & Sarjito, 2023).

Implementasi Praktis Berdasarkan Nilai-Nilai Al-Qur’an

1. Keadilan dalam Pengambilan Keputusan
Seorang manajer HR memastikan bahwa proses rekrutmen dan promosi dilakukan secara adil dan transparan, menggunakan kriteria objektif untuk menilai kinerja dan potensi karyawan. Organisasi dapat menerapkan kebijakan rekrutmen dan promosi yang berdasarkan prinsip keadilan seperti dalam QS. Al-Maidah ayat 8. Kebijakan ini dapat mencakup proses seleksi yang transparan, menetapkan kriteria penilaian yang jelas dan terukur untuk semua kandidat, serta melakukan audit berkala untuk memastikan bahwa proses rekrutmen dan promosi berjalan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan.
2. Persaudaraan dan Kerjasama Tim
Seorang pemimpin mengadakan kegiatan *team-building* untuk memperkuat hubungan antar anggota tim dan mendorong kerjasama yang lebih baik. Organisasi dapat mengembangkan program pelatihan dan kegiatan yang mempromosikan persaudaraan dan kerjasama, sesuai dengan QS. Al-Hujurat ayat 10. Implementasi ini meliputi mengadakan kegiatan seperti *outbound* dan *workshop* untuk memperkuat hubungan antar karyawan, menerapkan program *mentoring*, dan membentuk forum diskusi untuk membahas masalah dan mencari solusi bersama.
3. Persatuan dan Kesatuan dalam Organisasi
Seorang pemimpin tim

memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tujuan bersama dan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut dengan semangat kebersamaan. Organisasi harus menerapkan kebijakan yang mendorong inklusivitas dan kerjasama, sesuai dengan QS. Ali Imran ayat 103. Implementasi ini meliputi mengembangkan kebijakan yang memastikan semua karyawan merasa diterima dan dihargai, mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan, dan mengadakan kegiatan sosial yang melibatkan seluruh karyawan untuk memperkuat rasa kebersamaan.

4. Etos Kerja dan Tanggung Jawab
Seorang pemimpin berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif terutama dalam hal etos kerja dan tanggung jawab. Sebagai bagian dari upaya tersebut, pemimpin harus memastikan bahwa setiap karyawan memahami pentingnya bekerja dengan niat yang baik dan ikhlas sesuai dalam Al-Qur'an QS. At-Taubah ayat 105. Nilai-nilai ini dapat diwujudkan melalui mengembangkan kode etik dan kebijakan kepatuhan yang jelas, menyediakan pelatihan etika bagi semua karyawan, dan menerapkan sistem pelaporan pelanggaran etika yang aman dan bersifat rahasia.

Dalam organisasi, pemahaman komitmen sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Komitmen seorang pekerja sangat penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri akan kualitas skill yang dimiliki, dan komitmen tersebut mempengaruhi perilaku individu untuk bekerja sesuai

dengan tugas yang diberikan. Dengan mengimplementasikan nilai-nilai Al-Qur'an dalam pengelolaan perilaku organisasi, akan tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan etis. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan

kinerja organisasi, tetapi juga memberikan kepuasan dan kesejahteraan bagi karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menjelaskan pentingnya membangun budaya organisasi Islami dengan mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an dalam pengelolaan perilaku organisasi. Melalui penerapan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Al-Qur'an, seperti keadilan, persaudaraan, persatuan, dan etos kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis, adil, dan produktif. Dalam mengelola suatu organisasi atau Lembaga, ayat-ayat Al-Quran memberikan petunjuk tentang kepemimpinan, koordinasi, dan kolaborasi. Penting bagi setiap anggota organisasi untuk mengikuti arahan pemimpin, saling bekerja sama, dan bertindak sesuai dengan ajaran Al-Qur'an.

Implementasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam manajemen modern tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktivitas, tetapi juga memperkuat kepuasan dan loyalitas karyawan. Tantangan dalam penerapan nilai-nilai ini, seperti kurangnya pemahaman dan resistensi terhadap perubahan, dapat diatasi melalui pendidikan, pelatihan, dan kebijakan yang mendukung inklusivitas dan kerjasama. Secara keseluruhan, integrasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam pengelolaan perilaku organisasi menawarkan pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada efisiensi dan efektivitas, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moral karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuan jangka panjang dengan lebih efektif dan berkelanjutan, tetapi tetap memegang teguh prinsip-prinsip etika dan moral yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrohman Akbar, F. M., & Sularno, M. (2024). *Membangun budaya*

- organisasi Islami melalui internalisasi nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia. Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 19(1). e-ISSN: 2541-545X.
- Ain, Ina Rotul (2022) Pendekatan Inklusif Manajemen Karier Perspektif Al-Qur'an. Doctoral thesis, Institut PTIQ Jakarta.
- Burhanuddin (2016). Perilaku organisasi dalam manajemen dan kepemimpinan. Malang: Penerbit & Percetakan UM, pp1-25
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(1), 22–40.
- Fadhlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi Islam terhadap kinerja karyawan (Studi pada pegawai KSPPS Binama Semarang). Diponegoro Journal of Management. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Hasibuan Malayu S.P. (1999). Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Juliawati, D. D., Anastasyiah, P. A., Cindy, A. H., & Windasari. (2024). Membangun budaya organisasi yang positif untuk mendukung kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. MAMEN (Jurnal Manajemen), 3(2), 109–120. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i2.3471>
- Lelyana, N., & Sarjito, A. (2023). Strategi Manajemen Berbasis Nilai Islam untuk Kinerja Organisasi Publik. Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, 704–730(1).
- Maulidiyah, N.N. et al. 2022 Perilaku Organisasi. Edited by M.T. Rambe. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Miftah thoha, 2007, Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku. Jakarta: Rajawali.
- Mooney, J. D. (1996). Konsep pengembangan organisasi publik. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Mustari, Mohamad. (2022). Kontribusi Budaya Organisasi Islami dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. Jurnal Iman dan Spiritualitas, Volume 2, Nomor 2: pp 167-176. <http://dx.doi.org/10.15575/jis.v2i2.17244>
- Narpati, B., Sudiantini, D., & Kardinah Indrianna Meutia. (2022). Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep). Banyumas: CV. Pena Persada
- Novia, F., & Mulyanto, SE., MM, D. H. (2024). HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MULTI NASIONAL. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 2(8), 486–499. Retrieved from <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/2161>
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. Jurnal Administrasi Publik, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Soewadji, J. (2012). Pengantar Metodologi Penelitian. Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. (2006). Manajemen Pendidikan Islam. Surabaya: elKAF.
- Syuhadi, I., & Mahmud, H. (2023). Pengorganisasian Perspektif Al-Qur'an. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 3(1), 126–136.
- Trihudyatmanto, M., Ghoniyah, N., & Cahyono, B. (2024). Building organizational performance with the tawazun response capability concept. Journal of Islamic Business and Management, 14(1), 57–68. <https://doi.org/10.26501/jibm/2024.1401-005>
- Trihudyatmanto, M., Putranto, A., Purwanto, H., Assegaf, M. (2024).

The Concept of Dynamic Capability Theory and Islamic Values in Improving the Innovation Performance of Village-Owned Enterprises in Indonesia, vol 159. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-71213-5_53

Wahyuni, F., & Azizah, S. M. (2022). Budaya organisasi dalam perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadist. *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 2(2), Januari–Juni. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/almikraj>