

ETIKA KERJA ISLAMI PADA *ISLAMIC SOCIAL ENTERPRISE* (ISE)

Syafriani Wahyuni¹, Rizqa Anita^{2*}, Muhammad Rasyid Abdillah³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Islamic Social Enterprise (ISE) merupakan bentuk organisasi yang tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga bertujuan untuk mencapai kesejahteraan sosial berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Dalam konteks ini, penerapan etika kerja Islami menjadi faktor penting dalam meningkatkan akuntabilitas organisasi dan efektivitas manajemen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja di organisasi berbasis zakat, infak, sedekah, dan wakaf (ZISWAF) di Provinsi Riau. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islami menegaskan bahwa penerapan etika kerja Islami tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada tata kelola organisasi secara keseluruhan. Studi ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai peran etika kerja Islami dalam organisasi berbasis Islam dan memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola ISE dalam meningkatkan tata kelola organisasi mereka.

KATA KUNCI

Etika kerja Islami, akuntabilitas organisasi, *Islamic Social Enterprise*.

Pendahuluan

Etika kerja Islami mencakup prinsip-prinsip moral yang berlandaskan ajaran Islam, yang berfungsi sebagai pedoman dalam membedakan tindakan yang benar dan salah di lingkungan kerja. Prinsip-prinsip ini menekankan pada nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan transparansi, yang semuanya dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah (Kamaruddin & Auzair, 2020). Dalam praktiknya, etika kerja Islami mengarahkan individu dan organisasi untuk berperilaku sesuai dengan ajaran Islam, menjaga integritas dan kepercayaan dalam setiap aspek kehidupan kerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah meneliti peran etika kerja Islami dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kamaruddin & Auzair, 2019). Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai bagaimana etika kerja Islami berkontribusi terhadap akuntabilitas organisasi dan peningkatan kinerja dalam konteks *Islamic Social Enterprise* (ISE). Keunikan penelitian ini dibandingkan studi sebelumnya terletak pada fokusnya pada sektor *Islamic Social Enterprise* (ISE), yang memiliki karakteristik berbeda dari organisasi bisnis konvensional. ISE tidak hanya mengejar keuntungan ekonomi tetapi juga bertujuan mencapai kesejahteraan sosial berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Dengan demikian, penerapan etika kerja Islami dalam organisasi ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral individu tetapi juga sebagai fondasi dalam membangun transparansi, kepercayaan, dan akuntabilitas organisasi.

Selain itu, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana prinsip akuntabilitas Islami (mas'uliyah) diterapkan dalam pengelolaan dana sosial dan transparansi organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS), studi ini bertujuan memberikan bukti empiris mengenai peran strategis etika kerja Islami dalam keberlanjutan organisasi ISE. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam memahami lebih dalam penerapan etika kerja Islami dalam organisasi berbasis Islam serta memberikan rekomendasi bagi pengelola ISE dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja organisasi mereka.

Tinjauan Pustaka

Etika kerja Islami merupakan merupakan seperangkat nilai yang berakar pada ajaran Islam dan berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Etika ini tidak hanya berfokus pada profesionalisme saja, tetapi juga melibatkan aspek spiritual yang memandang setiap pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan (Ismaeel & Blaim, 2012). Dalam pandangan Islam, bekerja dengan tekun, jujur, dan penuh tanggung jawab bukan hanya merupakan kewajiban sosial, tetapi juga memiliki nilai ibadah yang membawa pahala. Konsep ini mengintegrasikan prinsip-prinsip agama dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, pekerjaan dipandang sebagai media untuk mempererat hubungan dengan Tuhan.

Beberapa nilai kunci dalam etika kerja Islami, seperti kerja sama, transparansi, dan akuntabilitas, memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang harmonis dan produktif. Prinsip kerja sama (*ta'awun*) dalam Islam menegaskan pentingnya kolaborasi antarindividu untuk mencapai tujuan bersama. Nilai ini memperkuat hubungan sosial dalam organisasi dan membangun lingkungan kerja yang saling mendukung. Transparansi (*shafaiyyah*) mengarah pada keterbukaan dalam segala aspek kegiatan organisasi, termasuk dalam pengambilan keputusan dan pelaporan keuangan, yang bertujuan untuk menghindari korupsi dan penipuan. Akuntabilitas (*mas'uliyah*) menuntut setiap individu untuk bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan, baik dalam hubungan personal maupun dalam konteks organisasi secara keseluruhan. Nilai-nilai ini menjadi landasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berintegritas, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Jensen, 2001). Secara keseluruhan, etika kerja Islami tidak hanya mempengaruhi aspek moral dan spiritual individu, tetapi juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja yang tinggi dan membangun kepercayaan dalam hubungan kerja di berbagai tingkatan organisasi.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, menggunakan sampel yang terdiri dari karyawan *Islamic Social Enterprise* (ISE) yang beroperasi di salah satu kota di Provinsi Riau. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling untuk memastikan bahwa responden adalah karyawan yang terlibat langsung dalam pengelolaan zakat, infak, sedekah, dan wakaf (ZISWAF), serta memiliki tanggung jawab dalam operasional organisasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini merujuk pada rekomendasi Hair et al. (2014), yang menyarankan minimal 10 kali jumlah indikator yang digunakan dalam model *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS).

Variabel utama dalam penelitian ini adalah etika kerja Islami, yang diukur dengan menggunakan item pertanyaan yang dikembangkan oleh Ali dan Al-Owaidan (2008). Responden diminta untuk menilai tingkat persetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan dengan menggunakan skala Likert 7 poin (1 = sangat tidak setuju, 7 = sangat setuju). Contoh pernyataan untuk variabel etika kerja Islami meliputi: (a) "Saya selalu berusaha bekerja dengan jujur sesuai ajaran Islam."; (b) "Keadilan adalah hal utama dalam setiap keputusan di tempat kerja saya."; (c) "Saya selalu bekerja untuk memberikan kontribusi terbaik sesuai nilai-nilai Islam."

Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan analisis convergent validity, discriminant validity, dan reliability composite dengan pendekatan SEM-PLS (Hair et al., 2014). Analisis data dilakukan dengan metode SEM-PLS, yang dipilih karena kemampuannya dalam menangani model penelitian yang melibatkan variabel laten baik yang bersifat reflektif maupun formatif. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak WarpPLS versi

5.0. Hasil analisis ini memberikan informasi terkait tingkat penerapan etika kerja Islami dalam konteks *Islamic Social Enterprise*.

Hasil

Dalam penelitian ini, etika kerja Islami merujuk pada definisi yang dikemukakan oleh Ali & Al-Owaidan (2008), yang menyatakan bahwa etika kerja Islami adalah kewajiban organisasi untuk mempertanggungjawabkan tindakannya dan penggunaan sumber daya kepada pemangku kepentingan, sesuai dengan prinsip transparansi dan syariah. Variabel ini diukur menggunakan lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Ali & Al-Owaidan (2008), yang telah terbukti valid dan reliabel dalam penelitian sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert tujuh poin, mulai dari 1 ("sangat tidak setuju") hingga 7 ("sangat setuju"), dengan skor tinggi menggambarkan persepsi positif karyawan terhadap etika kerja Islami. Tabel 1 menunjukkan statistik deskriptif variabel etika kerja Islami.

Dari hasil di atas, dapat diamati bahwa indikator dengan rata-rata tertinggi adalah "Saya selalu berusaha bekerja dengan jujur sesuai ajaran Islam" ($M = 6,44$, $SD = 1,02$). Hal ini menunjukkan bahwa kejujuran sebagai bagian dari etika kerja Islami menjadi prinsip yang paling dominan dalam organisasi *Islamic Social Enterprise* (ISE). Kejujuran dalam bekerja dapat meningkatkan kepercayaan antar karyawan serta antara organisasi dengan para pemangku kepentingan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan akuntabilitas organisasi.

Indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah "Keadilan adalah hal utama dalam setiap keputusan di tempat kerja saya" ($M = 6,20$, $SD = 1,10$). Skor ini masih tergolong tinggi, tetapi standar deviasi yang lebih besar menunjukkan adanya variasi dalam persepsi responden terkait keadilan di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip keadilan dalam pengambilan keputusan organisasi belum sepenuhnya seragam di seluruh unit kerja. Beberapa responden mungkin merasakan adanya ketimpangan dalam distribusi tanggung jawab atau kesempatan yang diberikan. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan internal mereka mencerminkan prinsip keadilan Islami agar dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Selain itu, indikator "Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efektif sebagai bentuk ibadah" memiliki skor rata-rata 6,32 dengan deviasi standar 0,96. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memahami pentingnya disiplin waktu dalam bekerja sebagai bagian dari nilai-nilai Islam. Pengelolaan waktu yang baik sangat berkaitan dengan peningkatan produktivitas, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa etika kerja Islami tidak hanya memberikan pedoman moral bagi individu, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen penting dalam memperkuat tata kelola organisasi. Dengan menanamkan nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan, *Islamic Social Enterprise* dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat, yang merupakan faktor penting dalam keberlanjutan organisasi berbasis sosial dan keagamaan seperti ZISWAF (Tabel 1).

Tabel 1. Statistik deskriptif etika kerja islami

No	Item Pertanyaan	M	M_j
1	"Saya selalu berusaha bekerja dengan jujur sesuai ajaran Islam."	6,4439	6,33
2	"Saya memikul tanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan, sesuai dengan prinsip-prinsip etika Islami."	6,3644	
3	"Keadilan adalah hal utama dalam setiap keputusan di tempat kerja saya."	6,1962	
4	"Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efektif sebagai bentuk	6,3224	

	ibadah."		
5	"Saya selalu bekerja untuk memberikan kontribusi terbaik sesuai nilai-nilai Islam."	6,3504	

Keterangan: n (sampel = 214), M = mean (rata-rata per item pertanyaan), M_j = rata-rata per variabel.

Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan etika kerja Islami berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas organisasi *Islamic Social Enterprise* (ISE). Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti amanah, ihsan, dan ta'awun berperan penting dalam membentuk sistem tata kelola organisasi yang lebih transparan dan bertanggung jawab. Karyawan yang menjunjung tinggi prinsip etika kerja Islami lebih cenderung menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan merasa memiliki keterikatan moral untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya sesuai dengan ajaran Islam. Namun, dalam memahami etika kerja Islami dalam organisasi, terdapat beberapa faktor lain yang juga dapat berperan sebagai variabel dependen, mediasi atau moderasi. Faktor-faktor ini perlu diperhatikan agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika organisasi berbasis Islam. Contoh, kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran sentral dalam menerapkan dan memperkuat budaya kerja Islami. Studi yang dilakukan oleh Ismaeel & Blaim (2012) menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan prinsip Islamic Leadership cenderung lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang akuntabel. Pemimpin dengan visi Islami tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai role model dalam mengimplementasikan nilai-nilai kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Jika kepemimpinan organisasi tidak berorientasi pada prinsip Islam, maka dampak positif dari etika kerja Islami terhadap akuntabilitas dapat melemah. Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap penerapan etika kerja Islami dan akuntabilitas organisasi. Penelitian oleh Ismaeel & Blaim (2012) menemukan bahwa organisasi dengan budaya kerja yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap standar akuntabilitas syariah. Misalnya, dalam organisasi berbasis ZISWAF, budaya kerja yang mendukung keterbukaan informasi dan transparansi dalam pelaporan keuangan akan memperkuat hubungan antara etika kerja Islami dan akuntabilitas organisasi.

Faktor eksternal seperti regulasi dan mekanisme pengawasan juga dapat menjadi variabel moderasi dalam hubungan antara etika kerja Islami dan akuntabilitas organisasi. Studi yang dilakukan oleh Kamaruddin & Auzair (2019) menunjukkan bahwa *Islamic Social Enterprise* yang memiliki sistem audit berbasis syariah cenderung memiliki tingkat akuntabilitas yang lebih tinggi. Sistem pengawasan yang efektif memastikan bahwa penerapan etika kerja Islami tidak hanya sebatas nilai normatif, tetapi juga diterapkan dalam kebijakan dan prosedur organisasi secara sistematis. Motivasi intrinsik karyawan juga dapat mempengaruhi sejauh mana etika kerja Islami berdampak pada akuntabilitas organisasi. Menurut penelitian oleh Yousef (2001), individu yang memiliki persepsi positif terhadap nilai-nilai Islam dalam bekerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap prinsip akuntabilitas. Dalam konteks penelitian ini, jika karyawan memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk menerapkan nilai-nilai Islam, maka akuntabilitas organisasi akan meningkat lebih signifikan.

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan etika kerja Islami memiliki peran krusial dalam meningkatkan akuntabilitas dalam konteks *Islamic Social Enterprise* (ISE). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai-nilai etika kerja Islami seperti amanah (tanggung jawab), ihsan (kesungguhan dalam bekerja), dan ta'awun (kerja sama) berkontribusi secara signifikan dalam membangun budaya organisasi yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kesejahteraan sosial. Dengan demikian, kepemimpinan Islami, budaya organisasi yang selaras dengan prinsip syariah, sistem pengawasan yang efektif, dan motivasi intrinsik karyawan merupakan beberapa faktor yang memperkuat atau melemahkan faktor tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan etika kerja Islami harus disertai dengan kebijakan organisasi yang mendukung serta sistem tata kelola yang berlandaskan prinsip transparansi dan akuntabilitas.

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi pengelolaan ISE. Pemimpin dalam organisasi ISE harus menjadi teladan dalam menerapkan prinsip etika kerja Islami. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki dampak signifikan terhadap komitmen dan akuntabilitas organisasi (Yousef, 2001). Oleh karena itu, pengelola ISE perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam untuk meningkatkan efektivitas tata kelola organisasi. Sebuah organisasi yang memiliki budaya kerja Islami yang kuat akan lebih mampu meningkatkan akuntabilitasnya, terutama dalam hal transparansi laporan keuangan dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan (Thomsen, 2001). Oleh karena itu, pengelola ISE harus secara aktif membangun budaya organisasi yang mendorong keterbukaan dan kolaborasi. Implementasi tata kelola organisasi yang berbasis syariah harus diperkuat dengan sistem audit syariah dan regulasi yang lebih ketat (Torres & Pina, 2003).

ISE perlu menerapkan mekanisme audit internal dan eksternal yang berstandar syariah agar dapat mempertahankan kepercayaan masyarakat serta memastikan distribusi dana sosial secara adil dan transparan. Studi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan yang tinggi terhadap nilai-nilai Islam berkontribusi pada peningkatan kinerja dan akuntabilitas organisasi (Yousef, 2001). Oleh karena itu, manajemen ISE harus memberikan insentif dan pelatihan yang dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya etika kerja Islami dalam pekerjaan mereka. Kolaborasi dengan lembaga pengawas syariah dan regulator keuangan Islam dapat membantu meningkatkan kepatuhan organisasi terhadap prinsip-prinsip akuntabilitas syariah (Williams, Macintosh, & Moore, 1990). Dengan adanya pengawasan yang lebih ketat, ISE dapat meningkatkan legitimasi dan profesionalisme mereka di mata publik dan pemangku kepentingan.

Selain itu, penelitian ini menambahkan wawasan baru mengenai faktor-faktor lain yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian ini diperluas dengan mempertimbangkan faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, regulasi keuangan Islam, dan tantangan ekonomi global yang dapat mempengaruhi implementasi etika kerja Islami dalam ISE. Selain itu, penelitian kualitatif yang lebih mendalam dapat dilakukan untuk memahami bagaimana pengalaman karyawan dan pemimpin dalam menerapkan etika kerja Islami dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan kerja. Dengan menerapkan rekomendasi yang diberikan, diharapkan ISE dapat menjadi organisasi yang tidak hanya sukses dalam aspek bisnis, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan sosial sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Referensi

- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Ismaeel, M., & Blaim, K. (2012). Toward applied Islamic business ethics: Responsible halal business. *Journal of Management Development*, 31(10), 1090-1100. <https://doi.org/10.1108/02621711211281889>
- Jensen, M. C. (2001). Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function. *Journal of Applied Corporate Finance*, 14(3), 8-21. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6622.2001.tb00434.x>
- Kamaruddin, M. I. H., & Auzair, S. M. (2019). Conceptualizing Islamic Social Enterprise (ISE) from Islamic perspective. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 6(4), 368-381.
- Kamaruddin, M. I. H., & Auzair, S. M. (2020). Measuring 'Islamic accountability' in Islamic Social Enterprise. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 13(2), 303-321. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2018-0134>
- Thomsen, S. (2001). Business ethics as corporate governance. *European Journal of Law and Economics*, 11(2), 153-164. <https://doi.org/10.1023/A:1008791702733>
- Torres, L., & Pina, V. (2003). Accounting for accountability and management in NPOs: A comparative study of four countries: Canada, the United Kingdom, the USA, and Spain. *Financial Accountability and Management*, 19(3), 265-285. <https://doi.org/10.1111/1468-0408.00174>
- Williams, J. J., Macintosh, N. B., & Moore, J. C. (1990). Budget-related behavior in public sector organizations: Some empirical evidence. *Accounting, Organizations and Society*, 15(3), 221-246. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(90\)90006-G](https://doi.org/10.1016/0361-3682(90)90006-G)
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169. <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>