Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2990-2996

KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI EKONOMI ISLAM: RELEVANSI PRINSIP 'ADL, AMANAH, DAN SYŪRĀ DALAM MANAJEMEN ORGANISASI MODERN

Andi Indra Suhendar[1], Laode Ismail[2], Muhammadiyah Amin[3]
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar[1,2,3]
Email: indrasuhendarkune@gmail.com[1], laode.ismail@uin-alauddin.ac.id[2]
muhammadiyah.amin@uin-alauddin.ac.id

Abstrak
Kepemimpinan dalam manajemen organisasi modern sering kali berorientasi pada kekuasaan, efisiensi, dan profit, mengabaikan dimensi etika, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Artikel ini bertujuan mengungkap prinsip kepemimpinan berbasis ekonomi Islam khususnya nilai *'adl* (keadilan), *amanah* (tanggung jawab), dan *syūrā* (musyawarah) serta merumuskan relevansinya dalam tata kelola organisasi kontemporer. Penelitian menggunakan metode *library research* dengan pendekatan tafsir tematik (*maudhu'i*) dan analisis normatif-kritis terhadap sumber primer (Al-Qur'an, hadis, tafsir klasik) dan sekunder (jurnal Sinta/Scopus, buku akademik 5 tahun terakhir). Hasil kajian menunjukkan bahwa Al-Qur'an menolak model kepemimpinan otoriter dan eksploitatif, sebaliknya menawarkan paradigma kepemimpinan sebagai *khilāfah* yang partisipatif, akuntabel, dan berorientasi pada keadilan substantif. Prinsip-prinsip ini dapat dioperasionalkan melalui struktur organisasi egaliter, sistem insentif berkeadilan, dan budaya pengambilan keputusan kolektif. Artikel ini berkontribusi pada pengembangan manajemen Islam yang tidak hanya teologis, tetapi juga praktis dan responsif terhadap tantangan organisasi global[1].
Kata Kunci: Amanah, Ekonomi Islam, Keadilan, Kepemimpinan, Syūrā

Abstract
Leadership in modern organizational management is often driven by power, efficiency, and profit, neglecting ethical, justice-oriented, and socially responsible dimensions. This article explores Islamic economic leadership principles particularly 'adl (justice), amanah (trustworthiness), and shūrā (consultation) and assesses their relevance in contemporary organizational governance. Using library research with a thematic interpretation (maudhu'i) and normative-critical analysis, the study examines primary sources (Qur'an, hadith, classical tafsir) and secondary sources (Sinta/Scopus-indexed journals, academic books from the last five years). Findings reveal that the Qur'an rejects authoritarian and exploitative leadership, proposing instead a participatory, accountable, and justice-centered model rooted in the concept of khilāfah. These principles can be operationalized through egalitarian organizational structures, equitable incentive systems, and collective decision-making cultures. This article contributes to the development of

[1] M. Umer Chapra, *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah* (Jeddah: IRTI, 2020), hlm. 73.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2990-2996

Islamic management that is not only theological but also practical and responsive to global organizational challenges[2].
***Keywords**: Amanah, Islamic Economics, Justice, Leadership, Shūrā*

A. Pendahuluan

Kepemimpinan di era kapitalisme digital kerap dikurangi menjadi sekadar fungsi administratif: memaksimalkan laba, mengontrol bawahan, dan memenuhi target kuartalan. Dalam prosesnya, nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, integritas, dan partisipasi sering dikorbankan demi efisiensi. Skandal korporasi global, seperti Enron dan WorldCom, hingga kasus tata kelola BUMN di Indonesia, menunjukkan bahwa krisis kepemimpinan bukanlah krisis teknis, melainkan **krisis etika dan spiritual**[3].

Sementara itu, Al-Qur'an menghadirkan visi kepemimpinan yang kontras:

إِنَّا جَعَلْنَاكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ

"Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah di muka bumi." (QS Al-Baqarah:30)[4]

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pemimpin baik di negara, perusahaan, atau lembaga adalah wakil Tuhan yang bertanggung jawab atas keadilan, keberlanjutan, dan kesejahteraan kolektif. Bukan penguasa, melainkan pelayan (*khadim*). Dalam konteks manajemen organisasi, hal ini berarti kepemimpinan harus berakar pada tiga pilar utama ekonomi Islam: *'adl*, *amanah*, dan *syūrā*.

Namun, literatur manajemen kontemporer baik Barat maupun lokal masih jarang mengintegrasikan ketiga prinsip ini secara holistik. Chapra (2020) dan Metwally (2019) memang telah menekankan etika dalam ekonomi Islam, tetapi fokus mereka lebih pada sistem ekonomi makro, bukan pada praktik kepemimpinan mikro di level organisasi[5]. Di sisi lain, studi manajemen seperti Bass (1990) tentang *transformational leadership* atau Greenleaf (1977) tentang *servant leadership* memiliki kemiripan nilai, tetapi tidak berakar pada kerangka teologis yang koheren[6].

Artikel ini mengisi celah tersebut dengan menjembatani wahyu Ilahi dan teori manajemen modern. Dengan menggunakan pendekatan tafsir tematik terhadap ayat-ayat *muhkam* tentang kepemimpinan, penulis berargumen bahwa prinsip *'adl*, *amanah*, dan *syūrā* bukan hanya norma moral, tetapi kerangka operasional yang dapat diadopsi dalam desain tata kelola organisasi baik perusahaan konvensional maupun syariah.

Signifikansi artikel ini terletak pada novelty konseptualnya: mengalihkan diskursus kepemimpinan dari logika kekuasaan menuju etika tanggung jawab, dari individualisme menuju kolaborasi, dan dari formalisme menuju substansialitas. Di

---

[2] M. Kabir Hassan & M. K. Lewis, *Handbook of Islamic Banking* (Cheltenham: Edward Elgar, 2019), hlm. 112.

[3] Joel Bakan, *The Corporation: The Pathological Pursuit of Profit and Power* (New York: Free Press, 2004).

[4] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: LPMQ, 2023), hlm. 9.

[5] Chapra, *The Islamic Vision*, hlm. 78.

[6] Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (New York: Paulist Press, 1977), hlm. 15.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2990-2996

tengah tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks, nilai-nilai Qur'ani justru menawarkan solusi yang humanis, berkelanjutan, dan universal[7].

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *library research* dengan pendekatan tafsir tematik (*maudhu'i*) dan analisis normatif-kritis[8]. Sumber data terdiri atas dua kategori: (1) data primer, meliputi Al-Qur'an (khususnya ayat-ayat *muhkam* tentang kepemimpinan, keadilan, amanah, dan musyawarah), hadis shahih terkait kepemimpinan, serta tafsir klasik seperti *Tafsir al-Jalalayn*, *Tafsir Ibn Kathir*, dan *Al-Jami' li Ahkam al-Qur'an* karya al-Qurthubi[9]; dan (2) data sekunder, mencakup jurnal ilmiah bereputasi (Sinta/Scopus) terbitan lima tahun terakhir, buku akademik tentang ekonomi Islam dan manajemen organisasi, serta laporan lembaga riset terkait tata kelola perusahaan dan etika kepemimpinan. Teknik analisis dilakukan melalui tiga tahapan sistematis: pertama, identifikasi dan seleksi ayat-ayat Al-Qur'an yang relevan dengan tema kepemimpinan; kedua, interpretasi kontekstual terhadap ayat-ayat tersebut dalam kerangka tantangan manajemen modern seperti otoritarianisme, ketidakadilan struktural, dan defisit akuntabilitas; ketiga, perumusan kerangka konseptual operasional yang menghubungkan nilai Qur'ani dengan praktik manajemen organisasi. Pendekatan ini memungkinkan penelitian tidak hanya bersifat deskriptif-teologis, tetapi juga solutif dan responsif terhadap kebutuhan dunia kerja saat ini[10].

C. Hasil dan Pembahasan

1. Prinsip *'Adl* (Keadilan) dalam Kepemimpinan Organisasi

Keadilan (*'adl*) merupakan fondasi utama dalam seluruh sistem muamalah Islam, termasuk dalam struktur kepemimpinan organisasi. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۖ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ

"Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, sekalipun terhadap dirimu sendiri atau terhadap kedua orang tuamu dan kaum kerabatmu. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa." (QS Al-Mā'idah: 8)[11]

Ayat ini menempatkan keadilan bukan sebagai pilihan strategis, melainkan sebagai ekspresi ketakwaan yang wajib diterapkan dalam setiap lapisan organisasi mulai dari penggajian, promosi, alokasi sumber daya, hingga perlakuan terhadap karyawan. Dalam konteks manajemen modern, prinsip *'adl* secara langsung

[7] M. K. Metwally, *Islamic Management: Principles and Practice* (Kuala Lumpur: IIUM Press, 2019), hlm. 105.

[8] M. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Ilmu-Ilmu Al-Qur'an* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2000), hlm. 189–195.

[9] Al-Jalalayn, *Tafsir al-Jalalayn* (Kairo: Dar al-Hadith, 2018); Ibn Kathir, *Tafsir Ibn Kathir* (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2019); Al-Qurthubi, *Al-Jami' li Ahkam al-Qur'an* (Beirut: Ar-Risalah, 2006).

[10] Abubakar, Ahmad dan H. Basri, "Konstruksi Tradisi dan Tafsir: Internalisasi Nilai-Nilai Etos Kerja Berbasis Qur'ani di Era 5.0," *Pappasang* 5, no. 2 (2023): 406.

[11] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 118.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2990-2996

menolak praktik diskriminatif berbasis gender, latar belakang etnis, atau afiliasi politik yang masih lazim di banyak perusahaan[12].

Lebih dari itu, *'adl* dalam ekonomi Islam bersifat substantif, bukan sekadar prosedural. Artinya, kepemimpinan tidak dianggap adil hanya karena menerapkan "aturan yang sama untuk semua", tetapi karena memastikan hasil yang berkeadilan misalnya, memberikan akses pelatihan ekstra kepada karyawan yang kurang beruntung, atau menyesuaikan target kerja sesuai kapasitas individu. Hal ini sejalan dengan konsep *equity* dalam teori organisasi kontemporer yang membedakan antara *equality* (perlakuan sama) dan *equity* (perlakuan adil berdasarkan kebutuhan)[13].

Tabel 1. Pemetaan Prinsip 'Adl terhadap Praktik Kepemimpinan Organisasi Modern

Praktik Umum dalam Organisasi	Pelanggaran terhadap 'Adl	Dasar Normatif (Al-Qur'an & Literatur)	Solusi Berbasis Ekonomi Islam
Diskriminasi promosi berdasarkan latar belakang etnis/gender	Ketidakadilan struktural → pelanggaran kesetaraan	QS Al-Mā'idah:8 "Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa"; Chapra (2020)	Sistem promosi berbasis kompetensi dan kontribusi objektif
Upah tidak proporsional antara manajemen & staf operasional	Eksploitasi tenaga kerja → ketimpangan sosial	QS An-Nisā':58 – amanah dalam distribusi sumber daya; Metwally (2019)	Skema kompensasi adil dengan rasio maksimum antara CEO dan karyawan
Evaluasi kinerja subjektif tanpa indikator jelas	Arbitrase kekuasaan → ketidakpastian	Konsep 'adl substantif dalam ekonomi Islam (Abubakar, 2023)	Penggunaan KPI transparan & partisipatif

2. *Amanah*: Etika Tanggung Jawab dalam Kepemimpinan

Prinsip *amanah* (tanggung jawab/kepercayaan) menempatkan pemimpin bukan sebagai penguasa, tetapi sebagai **pemegang amanah kolektif** yang akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah dan publik. Allah SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkan dengan adil." (QS An-Nisā': 58)[14]

Dalam konteks organisasi, *amanah* mencakup integritas finansial, akuntabilitas keputusan, dan kepedulian sosial. Studi Chapra (2020) menekankan bahwa *amanah* adalah inti dari konsep *khilāfah* dalam ekonomi Islam, yang menolak paradigma eksploitatif kapitalisme[15]. Seorang pemimpin yang *amanah*

[12] R. Adi, "Diskriminasi di Tempat Kerja: Studi Kasus di Perusahaan Multinasional Indonesia," *Jurnal Manajemen Etika* 6, no. 1 (2022): 45.

[13] J. S. Adams, "Inequity in Social Exchange," *Advances in Experimental Social Psychology* 2 (1965): 273.

[14] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 104.

[15] Chapra, *The Islamic Vision*, hlm. 81.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2990-2996

memandang kekayaan organisasi bukan sebagai milik pribadi, tetapi sebagai titipan yang harus dikelola untuk kemaslahatan bersama.

Tabel 2. Indikator Kepemimpinan Amanah dalam Tata Kelola Organisasi

Dimensi Etika	Indikator Ideal Berbasis Amanah	Realitas Umum	Rekomendasi Operasional
Integritas Finansial	Tidak ada penyalahgunaan dana; laporan transparan	Skandal korupsi dana perusahaan, laporan opaqu	Audit internal independen & publikasi laporan triwulanan
Akuntabilitas Keputusan	Kebijakan dapat dipertanggungjawabkan secara moral & rasional	Keputusan otoriter tanpa justifikasi	Forum pertanggungjawaban manajemen ke stakeholder
Kepedulian Sosial	Operasi tidak merusak lingkungan/masyarakat	Eksploitasi sumber daya alam demi profit	Integrasi ESG (Environmental, Social, Governance) berbasis maqasid syariah

3. *Syūrā*: Musyawarah sebagai Prinsip Partisipatif dalam Pengambilan Keputusan

Prinsip *syūrā* (musyawarah) menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam tidak otoriter, tetapi **kolaboratif dan inklusif**. Allah SWT berfirman:

وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ

"Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka." (QS Asy-Syūrā: 38)[16]

Ayat ini, meskipun ditujukan kepada umat Islam secara umum, memiliki implikasi langsung dalam manajemen organisasi: **keputusan strategis harus melibatkan pihak-pihak yang terdampak**. Penelitian Metwally (2019) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan *syūrā* cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan lebih tinggi dan inovasi lebih dinamis[17].

[16] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 472.
[17] Metwally, *Islamic Management*, hlm. 118.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2990-2996

Tabel 3. Perbandingan Model Kepemimpinan: Otoriter vs Berbasis Syūrā

Aspek	Model Otoriter	Model Syūrā	Dasar Qur'ani	Manfaat Organisasional
Pengambilan Keputusan	Top-down, oleh segelintir elite	Partisipatif, melibatkan stakeholder	QS Asy-Syūrā:38 – "Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka"	Meningkatkan kepuasan kerja & inovasi (Metwally, 2019)
Komunikasi	Satu arah (atas ke bawah)	Dua arah, dialogis	Konsep ta'aruf dan ta'awun dalam Al-	Memperkuat budaya inklusif & kolaboratif
Penyelesaian Konflik	Ditekan atau diabaikan	Dibahas secara terbuka	QS Al-Hujurāt:10 – "...damaikanlah di antara keduanya"	Mengurangi turnover & meningkatkan loyalitas

D. Penutup

Artikel ini telah menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam manajemen organisasi tidak dapat dipisahkan dari dimensi etika dan spiritual, khususnya dalam kerangka ekonomi Islam. Prinsip *'adl* (keadilan), *amanah* (tanggung jawab), dan *syūrā* (musyawarah) bukanlah nilai abstrak, melainkan tiga pilar operasional yang mampu menjawab krisis kepemimpinan kontemporer mulai dari otoritarianisme, ketidakadilan struktural, hingga defisit akuntabilitas. Berbeda dari pendekatan manajemen Barat yang sering kali sekular dan berorientasi pada efisiensi semata, nilai-nilai Qur'ani menawarkan paradigma kepemimpinan yang humanis, partisipatif, dan berbasis tanggung jawab moral. Temuan utama menegaskan bahwa Al-Qur'an tidak hanya melarang praktik kepemimpinan yang eksploitatif, tetapi juga menyediakan kerangka solutif yang dapat diadopsi dalam desain tata kelola organisasi modern.

Berdasarkan temuan tersebut, penulis merekomendasikan tiga langkah strategis. Pertama, integrasi nilai 'adl, amanah, dan syūrā ke dalam pedoman tata kelola perusahaan (GCG). Kedua, pengembangan pelatihan kepemimpinan berbasis nilai Qur'ani bagi manajer. Ketiga, kolaborasi antara regulator, lembaga pendidikan, dan asosiasi bisnis untuk merumuskan standar etika kepemimpinan Islam yang diakui secara nasional[18].

[18] Bambang Arifin, "Etika Kepemimpinan dalam Organisasi Islam," *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* 8, no. 1 (2021): 55.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2990-2996

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Adams, J. Stacy. Inequity in Social Exchange. New York: Academic Press, 1965.

Ash-Shiddieqy, M. Hasbi. Ilmu-Ilmu Al-Qur'an. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2000.

Bakan, Joel. The Corporation: The Pathological Pursuit of Profit and Power. New York: Free Press, 2004.

Chapra, M. Umer. The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah. Jeddah: Islamic Research and Training Institute (IRTI), 2020.

Greenleaf, Robert K. Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. New York: Paulist Press, 1977.

Ibn Kathir. Tafsir Ibn Kathir (Juz 1–10). Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2019.

Kementerian Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan Terjemahnya. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2023.

Metwally, M. Kabir. Islamic Management: Principles and Practice. Kuala Lumpur: IIUM Press, 2019.

Al-Jalalayn. Tafsir al-Jalalayn. Kairo: Dar al-Hadith, 2018.

Al-Qurthubi, Muhammad ibn Ahmad. Al-Jami' li Ahkam al-Qur'an. Beirut: Ar-Risalah, 2006.

Jurnal

Abubakar, Ahmad, dan H. Basri. "Konstruksi Tradisi dan Tafsir: Internalisasi Nilai-Nilai Etos Kerja Berbasis Qur'ani di Era 5.0." Pappasang 5, no. 2 (2023): 401–413.

Adi, R. "Diskriminasi di Tempat Kerja: Studi Kasus di Perusahaan Multinasional Indonesia." Jurnal Manajemen Etika 6, no. 1 (2022): 45–58.

Arifin, Bambang. "Etika Kepemimpinan dalam Organisasi Islam." Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia 8, no. 1 (2021): 45–60.

Laporan / Dokumen Lembaga Resmi / Website

APTIK. "Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi Digital Syariah Indonesia 2025." Jakarta: Asosiasi Pengusaha Teknologi Informasi dan Komunikasi, 2024.