

# Rekonseptualisasi Etika Kerja dalam Mendukung Keberlanjutan Bisnis: Suatu Analisis Tematik Terhadap Hadis-Hadis Nabi

Asep Mulyaden<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

\*Corresponding author: asepmulyaden@gmail.com

**Abstrak:** Lingkungan bisnis kontemporer semakin dihadapkan pada tantangan etika yang serius, termasuk penipuan korporasi, eksploitasi tenaga kerja, degradasi lingkungan, dan orientasi keuntungan yang berlebihan. Fenomena-fenomena ini mengindikasikan keterbatasan kerangka manajemen sekuler yang dominan, yang cenderung mengutamakan efisiensi ekonomi sambil mengabaikan dimensi spiritual dan moral. Sebagai respons terhadap kesenjangan ini, ajaran Islam menawarkan landasan etika alternatif yang berakar pada tradisi kenabian (*hadits*), yang mengintegrasikan keberhasilan material dengan tanggung jawab moral dan akuntabilitas spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk merekonseptualisasikan etos kerja Islam melalui analisis tematik (*mawdhu'i*) terhadap tradisi kenabian dan mengkaji relevansinya bagi keberlanjutan bisnis kontemporer. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-hermeneutik dengan metodologi *hadits mawdhu'i*. Data dikumpulkan dari sumber hadits yang telah terautentikasi, khususnya enam koleksi kanonik (*al-kutub al-sittah*), dan dianalisis melalui prosedur pengkodean tematik. Prinsip-prinsip etika yang teridentifikasi kemudian dipetakan ke dalam kerangka *Triple Bottom Line* (TBL) yang mencakup dimensi Profit, *People*, dan *Planet*. Temuan penelitian mengungkap lima kluster tematik inti dari etika kerja kenabian: kemuliaan bekerja, *itqan* (keunggulan), *amanah* (kepercayaan), *'adalah* dan *sidq* (keadilan dan kejujuran), serta *khalifah* (pengelolaan lingkungan). Prinsip-prinsip ini membentuk kerangka keberlanjutan yang terintegrasi, yang mendorong keunggulan produktif, keadilan sosial, kepercayaan organisasional, dan tanggung jawab ekologis. Lebih lanjut, analisis komparatif menunjukkan bahwa model kenabian melengkapi teori manajemen kontemporer sekaligus menawarkan orientasi etika transenden yang berpusat pada *taqwa* dan *falah*. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi literatur manajemen Islam dan menyediakan panduan praktis bagi tata kelola berkelanjutan, manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, dan pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs).

**Kata Kunci:** Etos kerja Islam; *hadits mawdhu'i*; manajemen Islam; keberlanjutan bisnis; *Triple Bottom Line*; SDGs.

## Pendahuluan

Lingkungan bisnis kontemporer dicirikan oleh kompleksitas dan ketidakpastian yang belum pernah terjadi sebelumnya. Akselerasi globalisasi, transformasi digital, kecerdasan buatan, ekonomi berbasis platform, dan rantai pasokan yang semakin saling terhubung telah membentuk ulang cara organisasi beroperasi dan bersaing. Meskipun perkembangan-perkembangan ini telah menciptakan peluang luar biasa bagi inovasi dan pertumbuhan ekonomi, di sisi lain perkembangan tersebut juga mengekspos organisasi pada tantangan etika yang baru. Skandal korporasi yang melibatkan manipulasi akuntansi, korupsi, kerusakan lingkungan, eksploitasi tenaga kerja, pelanggaran privasi data, dan pelanggaran keuangan terus bermunculan di berbagai sektor dan kawasan (Carroll & Brown, 2018: 39–40). Persistensi kegagalan etika semacam ini mengindikasikan bahwa kecanggihan teknologi dan kemajuan ekonomi tidak secara otomatis berbanding lurus dengan kemajuan moral. Oleh karena itu, para akademisi dan praktisi semakin mempertanyakan apakah kerangka etika bisnis yang ada saat ini masih memadai untuk mengatasi tantangan multidimensional kehidupan organisasional kontemporer.

Perdebatan keberlanjutan terkini semakin memperkuat kekhawatiran tersebut. Krisis iklim yang terus berkembang, melebarinya ketimpangan sosial-ekonomi, dan menurunnya kepercayaan publik terhadap institusi telah mendorong evaluasi ulang terhadap fondasi filosofis manajemen dan perilaku organisasi (Bansal et al., 2022: 1463–1466). Organisasi-organisasi kontemporer kini tidak sekadar dituntut untuk menghasilkan keuntungan, tetapi juga harus menunjukkan akuntabilitas terhadap masyarakat dan lingkungan. Kemunculan kerangka *Environmental, Social, and Governance* (ESG) dan model tata kelola yang berorientasi pada pemangku kepentingan (*stakeholder*) mencerminkan pergeseran ekspektasi ini (Eccles & Klimenko, 2019: 107–109). Namun demikian, terlepas dari proliferasi panduan etika dan standar keberlanjutan, banyak organisasi masih kesulitan dalam menerjemahkan aspirasi etis ke dalam praktik organisasional sehari-hari.

Salah satu penyebab tantangan ini terletak pada tradisi intelektual dominan yang menopang teori manajemen modern. Kanon manajemen Barat yang arus utama—yang sebagian besar dipengaruhi oleh rasionalisme sekuler, etika utilitarian, dan ekonomi neoliberal—cenderung menjelaskan motivasi kerja dan perilaku organisasi melalui variabel material, psikologis, atau sosio-ekonomi. Tesis berpengaruh Max Weber tentang Etika Protestan menyoroti hubungan antara asketisme religius dan perkembangan kapitalisme, namun kerangkanya secara historis berakar dalam konteks Kristen yang spesifik dan telah dikritik karena keterbatasan aplikabilitasnya di berbagai latar budaya dan agama yang beragam (Arslan, 2001: 483–484). Demikian pula, Hierarki Kebutuhan Maslow

mengonseptualisasikan motivasi manusia sebagai suatu perkembangan dari kebutuhan fisiologis menuju aktualisasi diri, sementara *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000: 68–70) menekankan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan (*relatedness*) sebagai pendorong motivasi intrinsik. Meskipun teori-teori ini telah memberikan kontribusi signifikan bagi psikologi organisasi dan studi manajemen, keduanya sebagian besar tetap bungkam mengenai peran akuntabilitas ilahiah, tujuan spiritual, dan nilai-nilai transendental dalam membentuk perilaku manusia.

Pengabaian dimensi transenden dari banyak kerangka manajemen kontemporer bukan sekadar persoalan teoritis semata. Hal ini memiliki implikasi praktis bagi budaya organisasi dan pengambilan keputusan etis. Ketika organisasi mendefinisikan keberhasilan secara eksklusif melalui kinerja keuangan, efisiensi, dan daya saing pasar, pertimbangan etis dapat tersisih oleh rasionalitas instrumental (Beekun & Badawi, 1999: 12–14). Kondisi semacam ini dapat menumbuhkan budaya yang dicirikan oleh individualisme berlebihan, orientasi keuntungan jangka pendek, dan pelepasan moral (*moral disengagement*). Para akademisi telah mendokumentasikan bagaimana kecenderungan-kecenderungan ini berkontribusi pada alienasi karyawan, degradasi lingkungan, ketidakpercayaan pemangku kepentingan, dan pelanggaran organisasional (Freeman et al., 2020: 213–215). Dalam konteks inilah, pencarian paradigma etika alternatif yang mengintegrasikan pencapaian material dengan tanggung jawab moral menjadi semakin relevan.

Tradisi intelektual Islam menawarkan salah satu alternatif tersebut. Berbeda dengan pendekatan sekuler yang sering kali memisahkan aktivitas ekonomi dari kepedulian spiritual, Islam mengonseptualisasikan kerja (*amal*) sebagai suatu bentuk ibadah ketika dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip etika dan niat yang tulus. Aktivitas ekonomi tidak dipandang semata-mata sebagai instrumen untuk akumulasi kekayaan, melainkan sebagai sarana untuk memenuhi tanggung jawab kekhilafahan manusia (*khilafah*) dan mewujudkan kesejahteraan kolektif (*maslahah*) (Chapra, 2000: 19–22). Pandangan dunia yang terpadu ini menempatkan akuntabilitas moral di hadapan Allah sebagai komponen sentral dari perilaku ekonomi, sehingga menyediakan kerangka di mana perilaku etis tidak semata-mata bergantung pada kepatuhan hukum atau insentif eksternal.

Dalam pandangan dunia Islam yang lebih luas ini, tradisi kenabian (*hadits*) merupakan sumber panduan etika utama di samping Al-Qur'an. Sejumlah hadits membahas isu-isu yang langsung relevan dengan etika bisnis kontemporer, termasuk kejujuran dalam perdagangan, pemenuhan kontrak, keadilan terhadap karyawan, tanggung jawab lingkungan, solidaritas sosial, dan keunggulan profesional (*itqan*). Ajaran Nabi Muhammad secara konsisten menekankan kepercayaan (*amanah*), keadilan (*adl*), ketulusan (*ikhlas*), dan akuntabilitas (*hisab*) sebagai prinsip-prinsip fundamental interaksi manusia dan pertukaran ekonomi (Beekun, 2006: 34–38). Prinsip-prinsip ini menawarkan sumber daya yang potensial dan kaya untuk membangun model perilaku organisasional yang berlandaskan etika, yang mampu menjawab tantangan keberlanjutan kontemporer.

Penelitian tentang Etos Kerja Islam (*Islamic Work Ethic/IWE*) telah berkembang pesat selama tiga dekade terakhir. Studi-studi awal oleh Ali (1992) mengonseptualisasikan etos kerja Islam sebagai konstruk multidimensional yang mencakup kerja keras, dedikasi, kerja sama, dan tanggung jawab sosial. Investigasi empiris selanjutnya oleh Yousef (2001: 152–153) menunjukkan hubungan positif antara etos kerja Islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Studi-studi berikutnya memperluas temuan-temuan ini ke berbagai konteks organisasional, menunjukkan asosiasi positif antara etos kerja Islam dan kinerja karyawan, perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behaviour*), efektivitas kepemimpinan, dan keberlanjutan organisasional (Rokhman, 2010: 22–24; Hossain et al., 2020: 116–117; Noor & Endut, 2021: 67–69). Belakangan ini, para akademisi berpendapat bahwa prinsip-prinsip etika Islam dapat berkontribusi pada praktik bisnis yang berkelanjutan dengan mendorong kesejahteraan pemangku kepentingan jangka panjang dan pengelolaan sumber daya yang bertanggung jawab (Musa et al., 2023: 314–317; Alshammari & Alenezi, 2024: 88–91).

Terlepas dari kontribusi-kontribusi penting tersebut, masih terdapat kesenjangan signifikan dalam literatur. *Pertama*, sebagian besar penelitian yang ada sangat bergantung pada metodologi survei kuantitatif yang dirancang untuk mengukur sikap dan hasil perilaku karyawan. Meskipun pendekatan semacam ini memberikan bukti empiris yang berharga, namun seringkali memperlakukan etos kerja Islam sebagai konstruk psikologis yang terlepas dari fondasi skripturalnya. *Kedua*, relatif sedikit penelitian yang menerapkan analisis hadits secara sistematis sebagai pendekatan metodologis utama. Akibatnya, kekayaan teologis dan etis dari ajaran kenabian seringkali kurang tergali. *Ketiga*, masih terdapat kekurangan kerangka integratif yang secara langsung menghubungkan prinsip-prinsip etika Islam dengan paradigma keberlanjutan kontemporer, khususnya kerangka *Triple Bottom Line* (TBL) yang dikemukakan oleh Elkington (1997), yang menekankan upaya simultan menuju kemakmuran ekonomi (*Profit*), kesejahteraan sosial (*People*), dan pengelolaan lingkungan (*Planet*).

Artikel ini berupaya mengatasi keterbatasan-keterbatasan tersebut melalui analisis tematik (*hadits mawdu'i*) terhadap tradisi kenabian yang berkaitan dengan etika kerja dan bisnis. Pendekatan tematik ini memungkinkan pengumpulan, pengklasifikasian, dan interpretasi sistematis terhadap narasi hadits berdasarkan tema-tema etika tertentu, sehingga memfasilitasi pembangunan kerangka konseptual yang koheren dan berpijak pada sumber-sumber Islam yang otoritatif (Al-Sadr, 2012: 41–45). Dengan mengkaji ajaran-ajaran kenabian melalui lensa keberlanjutan, studi ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip etika Islam melampaui dimensi kesalehan personal dan memiliki relevansi signifikan bagi tata kelola organisasional dan pembangunan berkelanjutan kontemporer.

Argumen sentral yang diajukan dalam artikel ini adalah bahwa tradisi kenabian menyediakan kerangka etos kerja yang komprehensif dan dapat diterapkan secara praktis, yang mampu menjawab dimensi ekonomi, sosial, dan ekologis dari bisnis berkelanjutan. Melalui sintesis tematik, nilai-nilai inti seperti *itqan* (keunggulan), *amanah* (kepercayaan), *'adl* (keadilan), *ihsan* (kebajikan), dan *hifz al-bi'ah* (pelestarian lingkungan) muncul sebagai landasan etika yang saling terkait dan selaras erat dengan kerangka *Triple Bottom Line*. Keselarasan ini menunjukkan bahwa etika Islam dapat berkontribusi secara bermakna dalam diskusi kontemporer mengenai manajemen yang bertanggung jawab, kapitalisme pemangku kepentingan, dan pembangunan organisasional yang berkelanjutan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi metodologis antara hermeneutik Islam klasik dengan wacana keberlanjutan kontemporer. Alih-alih memperlakukan etos kerja Islam semata-mata sebagai variabel psikologis yang terukur, artikel ini kembali kepada sumber-sumber tekstual primer Islam dan mengkaji implikasinya bagi praktik organisasional modern. Pendekatan semacam ini memberikan kontribusi baik bagi studi Islam maupun ilmu manajemen dengan menunjukkan bagaimana tradisi etika berbasis iman dapat memperkaya perdebatan keberlanjutan kontemporer.

Sesuai dengan tujuan tersebut, artikel ini mengejar tiga tujuan yang saling berkaitan. *Pertama*, mengidentifikasi dan mengklasifikasi tradisi-tradisi kenabian utama yang relevan dengan etika kerja dan bisnis. *Kedua*, mensintesis tradisi-tradisi tersebut ke dalam kluster-kluster tematik yang berkespondensi dengan dimensi-dimensi *Triple Bottom Line*, yakni Profit, People, dan Planet. *Ketiga*, melakukan kajian komparatif dengan teori-teori manajemen Barat utama untuk mengidentifikasi area konvergensi, komplementaritas, dan divergensi kritis. Melalui analisis ini, artikel bertujuan untuk berkontribusi pada pengembangan pemahaman tentang kerja dan kehidupan organisasional yang lebih holistik, berlandaskan etika, dan berkelanjutan di abad ke-21.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-hermeneutik yang berlandaskan pada metodologi klasik Islam, yaitu hadis mawdu'i (analisis hadis tematik). Metode ini dikembangkan sebagai pelengkap tafsir mawdu'i (tafsir tematik Al-Qur'an) dengan cara mengumpulkan dan menganalisis hadis-hadis Nabi yang berkaitan dengan tema tertentu secara sistematis, menelusuri sanad (rantai periwayatan), mengevaluasi keotentikan teks, serta mensintesis implikasi etis dan hukumnya (Al-Qaradawi, 2020, hlm. 45–48). Dalam konteks penelitian etika bisnis, pendekatan ini berfungsi serupa dengan analisis isi kualitatif sistematis, karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola-pola semantik yang berulang, mengekstraksi prinsip-prinsip normatif, serta mengontekstualisasikannya ke dalam realitas sosial dan organisasi kontemporer.

Penerapan analisis hermeneutik terhadap teks-teks keagamaan dalam penelitian manajemen telah memperoleh legitimasi akademik yang kuat. Beekun (2012, hlm. 30–33) dan Khaliq Ahmad (2011, hlm. 44–46) menunjukkan bahwa prinsip-prinsip manajemen dapat dirumuskan secara ilmiah dari sumber-sumber primer Islam. Penelitian ini melanjutkan tradisi tersebut dengan mendasarkan analisis pada korpus hadis yang telah terverifikasi keautentikannya serta menggunakan prosedur pengodean yang eksplisit sebagaimana lazim digunakan dalam metodologi penelitian kualitatif, yaitu open coding, axial coding, dan selective coding, yang diadaptasi dari pendekatan grounded theory (Strauss & Corbin, 1998, hlm. 101–103).

Sumber data utama penelitian ini adalah enam kitab hadis kanonik (al-kutub al-sittah), yaitu *Sahih al-Bukhari*, *Sahih Muslim*, *Sunan Abu Dawud*, *Sunan al-Tirmidhi*, *Sunan al-Nasa'i*, dan *Sunan Ibn Majah*. Selain itu, penelitian juga memanfaatkan sumber pendukung berupa *Musnad Imam Ahmad ibn Hanbal* dan *Al-Muwatta'* karya Imam Malik. Hadis-hadis yang dipilih ditentukan berdasarkan tiga kriteria utama: (1) memiliki derajat keautentikan sahih atau hasan menurut para ulama hadis yang otoritatif; (2) memiliki relevansi langsung dengan tema kerja, perdagangan, hubungan ketenagakerjaan, atau tanggung jawab terhadap lingkungan; dan (3) mencakup cakupan tematik yang memadai untuk mewakili lima kluster etika yang teridentifikasi secara induktif selama proses pengodean awal (Mustofa & Wahid, 2022, hlm. 78–80).

Kelima kluster tematik tersebut diidentifikasi melalui proses interaksi yang berulang dan mendalam dengan korpus hadis, kemudian dipetakan ke dalam kerangka *Triple Bottom Line*. Proses dua arah ini—yang bergerak dari sumber-sumber tekstual Islam menuju teori keberlanjutan modern, dan sebaliknya—merefleksikan pendekatan hermeneutika translasional yang dikemukakan oleh Hallaq (2009, hlm. 165–168) dan selanjutnya diadaptasi ke dalam kajian manajemen Islam oleh Chapra (2016, hlm. 33–36). Pendekatan ini memungkinkan terjadinya dialog konstruktif antara warisan intelektual Islam dan teori manajemen kontemporer, sehingga menghasilkan kerangka etika kerja yang tidak hanya berakar pada sumber-sumber normatif Islam, tetapi juga relevan untuk menjawab tantangan keberlanjutan organisasi pada era modern.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Klaster Tematik dari Tradisi Profetik (Hadis)

#### a) Martabat dan Kemuliaan Kerja

Nabi Muhammad ﷺ secara konsisten mengangkat aktivitas kerja sebagai bagian dari ibadah, sehingga menghapus dikotomi klasik Yunani antara kerja manual (*banausis*) dan kehidupan kontemplatif. Sebuah hadis yang diriwayatkan dalam *Sahih al-Bukhari* menyatakan: “*Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik daripada hasil kerja tangannya sendiri*” (Al-Bukhari, Kitab al-Buyu’, no. 2072). Demikian pula hadis yang menyebutkan bahwa pedagang yang jujur dan terpercaya akan dikumpulkan bersama para nabi, orang-orang yang benar (*shiddiqin*), dan para syuhada pada hari kiamat (Al-Tirmidzi, no. 1209), menempatkan aktivitas perdagangan dalam kerangka ekonomi moral yang sakral. Hadis-hadis tersebut menegaskan bahwa kerja bukan sekadar kebutuhan duniawi, melainkan aktivitas yang memiliki makna spiritual dan berkontribusi terhadap kemaslahatan sosial (Siddiqi, 2019, hlm. 88–90).

Dalam perspektif ini, usaha manusia dalam bekerja dikaitkan dengan dua tujuan utama sekaligus, yaitu memperoleh kesejahteraan di dunia (*al-falah fi al-dunya*) dan meraih keselamatan di akhirat (*al-falah fi al-akhirah*) (Ibrahim, 2018, hlm. 3). Oleh karena itu, pekerja tidak dipandang sebagai instrumen mekanis dalam proses produksi, melainkan sebagai agen aktif dalam pembangunan etis, struktural, dan sosial masyarakat (Mahmudulhassan et al., 2025, hlm. 5).

Konsepsi kerja yang teosentris ini tidak memiliki padanan langsung dalam konsep *Protestant Ethic* Weber. Meskipun Weber memandang kerja keras sebagai nilai penting, kerja pada akhirnya diposisikan sebagai indikator keselamatan dan akumulasi modal. Sebaliknya, Islam memandang kerja sebagai bentuk *‘ibadah* (penghambaan kepada Allah), sehingga seluruh bentuk pekerjaan yang halal memiliki martabat moral yang melekat, terlepas dari besarnya keuntungan ekonomi yang dihasilkan (Nasr, 2016, hlm. 204–206). Literatur kontemporer tentang *Islamic Work Ethic* (IWE) juga menunjukkan bahwa pandangan ini menghasilkan orientasi sosial-ekonomi yang khas, di mana kompetisi pasar harus diseimbangkan dengan prinsip anti-eksploitasi dan keadilan sosial (Khitam, 2022, hlm. 58). Dengan demikian, ketika sistem kapitalistik berpotensi mereduksi manusia menjadi alat produksi demi pertumbuhan material tanpa batas, Islam menjaga martabat ontologis pekerja melalui integrasi kepuasan psikologis, batas-batas moral, dan pertanggungjawaban transendental dalam dunia kerja modern (Mahmudulhassan et al., 2025, hlm. 12).

#### b) Itqan: Keunggulan dan Profesionalisme Kerja

Salah satu hadis yang paling sering dikutip dalam literatur manajemen Islam adalah sabda Nabi yang diriwayatkan oleh al-Bayhaqi:

“*Sesungguhnya Allah mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia melakukannya dengan itqan (sempurna dan profesional).*” (Al-Bayhaqi, *Syua’ab al-Iman*, no. 5312).

Konsep *itqan* tidak hanya bermakna kompetensi, tetapi juga mencakup ketelitian, kesempurnaan, konsistensi, perbaikan berkelanjutan, dan orientasi pada kualitas terbaik sebagai refleksi kesadaran akan pengawasan Allah (*muraqabah*). Prinsip ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. At-Taubah [9]: 105 bahwa Allah melihat segala yang manusia kerjakan. Dengan demikian, akuntabilitas dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal kepada sesama manusia, tetapi juga vertikal kepada Allah SWT (Hamid et al., 2021, hlm. 302–303).

Dalam pandangan Islam, profesionalisme bukan hanya tuntutan teknis, tetapi juga kewajiban spiritual yang mengintegrasikan iman, etika, dan produktivitas. Konsep *itqan* mendorong umat Islam untuk terus belajar, berinovasi, dan menguasai bidang profesinya. Nabi Muhammad ﷺ menekankan pentingnya ketekunan, tanggung jawab, dan ketelitian dalam setiap pekerjaan sebagai manifestasi nyata dari keimanan.

Menurut Beekun (2006, hlm. 35–37), *itqan* melahirkan budaya kerja yang disiplin, dapat dipercaya, dan berkomitmen terhadap standar kinerja tertinggi. Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menanamkan nilai-nilai keunggulan dan tanggung jawab cenderung memiliki efektivitas organisasi yang lebih tinggi, keterlibatan karyawan yang lebih kuat, serta tingkat kepercayaan pemangku kepentingan yang lebih besar (Abdullah & Azam, 2022, hlm. 118–120; Alshammari et al., 2024, hlm. 84–86).

Dalam perspektif manajemen modern, *itqan* memiliki kesamaan dengan konsep Total Quality Management (TQM) dan filosofi Kaizen, tetapi memiliki fondasi motivasional yang berbeda. Jika TQM berorientasi pada keunggulan kompetitif dan kepuasan pelanggan, maka *itqan* didorong oleh tanggung jawab keagamaan (*taklif*) dan keinginan untuk melayani sesama sebagai bentuk ibadah. Oleh karena itu, pekerja yang menginternalisasi nilai *itqan* terdorong untuk mengurangi pemborosan, meningkatkan kualitas, dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan bukan semata-mata demi keuntungan ekonomi, tetapi karena kesadaran spiritual (Rokhman, 2010, hlm. 30–32; Mahmoudi et al., 2018, hlm. 88–89).

Kajian keberlanjutan mutakhir juga menunjukkan bahwa budaya kerja berbasis nilai berkontribusi besar

terhadap ketahanan organisasi dan penciptaan nilai jangka panjang, karena mampu menyelaraskan efisiensi operasional dengan tanggung jawab etis serta kesejahteraan para pemangku kepentingan (Musa et al., 2023, hlm. 315–317; Bansal et al., 2022, hlm. 1468–1470). Dengan demikian, *itqan* bukan hanya kebajikan individual, tetapi juga fondasi strategis bagi manajemen yang berkelanjutan dan bertanggung jawab secara etis pada abad ke-21.

### c) Amanah, Integritas, dan Tanggung Jawab Fidusia

Konsep *amanah* (kepercayaan, kesetiaan, dan tanggung jawab moral) menempati posisi sentral dalam etika ekonomi Islam. Nabi Muhammad ﷺ bersabda:

*"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."* (HR. Al-Bukhari no. 893; Muslim no. 1829).

Hadis ini menegaskan model kepemimpinan yang berbasis fidusia, yaitu bahwa kekuasaan dipahami sebagai bentuk tanggung jawab moral, bukan sekadar hak istimewa. Kepemimpinan harus diwujudkan melalui akuntabilitas, transparansi, dan pelayanan kepada orang lain.

Prinsip amanah juga berlaku dalam aktivitas bisnis. Nabi ﷺ mengecam praktik menyembunyikan cacat barang dengan sabdanya:

*"Barang siapa menipu, maka ia bukan termasuk golongan kami."* (HR. Muslim no. 101).

Hadis ini menjadikan amanah sebagai norma transaksi yang mencakup keterbukaan informasi, kejujuran, keadilan, dan perlindungan konsumen (Hossan et al., 2020, hlm. 118–119). Dengan demikian, kepercayaan bukan sekadar harapan sosial, tetapi merupakan kewajiban agama yang membentuk seluruh interaksi ekonomi.

Dalam pandangan dunia Islam, amanah juga mencerminkan peran manusia sebagai khalifah yang diberi mandat untuk mengelola sumber daya Allah di bumi secara bertanggung jawab. Karena itu, setiap pelaku ekonomi wajib mengelola harta, kekuasaan, dan sumber daya organisasi secara etis. Beekun (2006, hlm. 40–42) menyatakan bahwa amanah merupakan fondasi utama etika bisnis Islam karena memastikan bahwa keputusan organisasi tidak hanya didasarkan pada kepatuhan hukum, tetapi juga pada pertanggungjawaban spiritual.

Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki tingkat integritas dan kepercayaan yang tinggi cenderung memperoleh reputasi yang lebih baik, kepercayaan pemangku kepentingan yang lebih kuat, serta keberlanjutan jangka panjang yang lebih tinggi (Musa et al., 2023, hlm. 319–321; Alshammari & Alenezi, 2024, hlm. 87–89).

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), amanah menjadi fondasi etis bagi kontrak psikologis antara organisasi dan karyawan. Ahmad dan Ibrahim (2021, hlm. 67–68) menemukan bahwa organisasi yang secara eksplisit mengintegrasikan nilai amanah dalam sistem tata kelolanya memiliki tingkat kepercayaan karyawan yang lebih tinggi, tingkat turnover yang lebih rendah, dan komitmen organisasi yang lebih kuat. Karyawan yang merasakan keadilan dan integritas dalam kepemimpinan cenderung menunjukkan loyalitas, inisiatif kerja, serta perilaku kewargaan organisasi yang lebih baik (Noor & Endut, 2021, hlm. 71–73).

Temuan ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menekankan pentingnya relasi sosial (*relatedness*) dan otonomi sebagai sumber motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2000, hlm. 70–72), namun konsep amanah menambahkan dimensi yang lebih luas berupa pertanggungjawaban transendental kepada Allah SWT. Dengan demikian, amanah menjadi jembatan antara moralitas individu dan tata kelola kelembagaan, sekaligus menawarkan kerangka etika yang komprehensif untuk membangun budaya organisasi berbasis kepercayaan dan hubungan bisnis yang berkelanjutan di tengah kompleksitas ekonomi global.

### d) 'Adalah dan Sidq: Keadilan dan Kejujuran dalam Transaksi

Tradisi profetik mengenai keadilan ekonomi memiliki karakter yang sangat konkret dan aplikatif. Salah satu hadis yang terkenal menyatakan:

*"Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya."* (HR. Ibnu Majah, no. 2443).

Hadis ini menegaskan prinsip kompensasi yang adil dan tepat waktu, bahkan telah mengantisipasi wacana modern tentang hak-hak pekerja lebih dari satu milenium sebelumnya. Prinsip tersebut diperkuat oleh larangan terhadap *gharar* (ketidakjelasan atau ketidakpastian yang berlebihan), *riba* (pengambilan keuntungan yang eksploitatif), dan manipulasi harga. Keseluruhan prinsip tersebut mencerminkan komitmen Islam terhadap *'adalah* (keadilan) sebagai suatu kebajikan yang bersifat struktural dan sistemik, bukan sekadar karakter moral individu (El-Gamal, 2016, hlm. 78–80).

Selain keadilan, *sidq* (kejujuran dan kebenaran) juga menjadi bagian integral dari etika transaksi dalam Islam. Nabi Muhammad ﷺ bersabda bahwa:

*"Pedagang yang jujur dan terpercaya akan bersama para nabi, orang-orang yang benar, dan para syuhada."* (HR. Al-Tirmidzi, no. 1209).

Lebih lanjut, beliau juga bersabda:

*"Penjual dan pembeli memiliki hak memilih selama mereka belum berpisah. Jika keduanya jujur dan menjelaskan keadaan barang dengan sebenarnya, maka transaksi mereka akan diberkahi. Namun jika mereka*

*berdusta dan menyembunyikan cacat barang, maka keberkahan transaksi mereka akan dihapuskan.*" (HR. Al-Bukhari, no. 2079).

Hadis-hadis tersebut menunjukkan bahwa keterbukaan informasi, transparansi, dan kejujuran bukan sekadar strategi bisnis yang menguntungkan, melainkan norma moral yang memiliki konsekuensi ukhrawi (Abdul Rahim & Palil, 2018, hlm. 143–145). Dengan demikian, keadilan dan kejujuran menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan serta keberlanjutan hubungan ekonomi.

#### e) **Khalifah fil-Ardh: Pengelolaan Lingkungan sebagai Ekologi Spiritual**

Penetapan manusia sebagai *khalifah* (wakil atau pengelola) di bumi sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an (QS. Al-Baqarah [2]: 30; QS. Al-An'am [6]: 165) dijabarkan dalam hadis-hadis Nabi menjadi suatu etika ekologis yang berlandaskan tanggung jawab dan pengendalian diri. Nabi Muhammad ﷺ bersabda:

*"Tidaklah seorang Muslim menanam pohon atau menabur benih, lalu dimakan oleh burung, manusia, atau hewan, melainkan hal itu menjadi sedekah baginya."* (HR. Al-Bukhari, no. 2320).

Hadis ini mengubah tindakan menjaga dan memperbaiki lingkungan menjadi bentuk ibadah dan amal kebajikan. Sebaliknya, larangan mencemari sumber air serta kecaman terhadap *israf* (pemborosan) menunjukkan bahwa perlindungan lingkungan merupakan kewajiban agama yang mengikat (Ozdemir, 2021, hlm. 56–58).

Klaster ini menjadi fondasi teologis bagi konsep *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan tata kelola lingkungan dalam perspektif Islam. Berbeda dengan model CSR Barat yang umumnya didorong oleh kepentingan pemangku kepentingan, reputasi perusahaan, atau tekanan regulasi, CSR berbasis *khalifah* berakar pada kewajiban moral dan spiritual yang bersifat intrinsik. Perbedaan ini memiliki implikasi penting terhadap kedalaman komitmen serta keberlanjutan tanggung jawab lingkungan perusahaan (Fauzia, 2019, hlm. 212–214; Mansour & Bhatti, 2022, hlm. 34–36).

## 2. **Sintesis: Etika Kerja Profetik dan Triple Bottom Line**

Kelima klaster tematik yang telah diidentifikasi dapat disintesis menjadi suatu model keberlanjutan bisnis Islam yang selaras dengan kerangka Triple Bottom Line yang dikemukakan oleh Elkington (1997). Sintesis ini merupakan kontribusi teoretis utama dari penelitian ini.

#### a) **Dimensi Profit: Itqan sebagai Penggerak Keunggulan Produktif**

Dalam dimensi Profit, konsep *itqan* berfungsi sebagai penggerak utama kualitas dan efisiensi kerja yang tidak hanya produktif secara instrumental, tetapi juga bermakna secara intrinsik. Organisasi yang membangun budaya kerja berbasis *itqan*, di mana para karyawan memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah, cenderung memiliki tingkat kesalahan yang lebih rendah, inovasi yang lebih tinggi, dan kinerja jangka panjang yang lebih baik.

Penelitian Hamid et al. (2021, hlm. 305–307) terhadap perusahaan manufaktur di Malaysia menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam—yang diukur terutama melalui indikator-indikator *itqan*—dengan efisiensi operasional perusahaan. Menariknya, hubungan tersebut tetap kuat meskipun tidak didorong oleh insentif finansial semata. Temuan ini menunjukkan adanya pola motivasi yang berbeda dari konsep akumulasi kapital dalam Etika Protestan Weber maupun konsep aktualisasi diri dalam teori kebutuhan Maslow.

#### b) **Dimensi People: Amanah dan 'Adalah sebagai Pilar Keberlanjutan Sosial**

Dalam dimensi People, prinsip amanah dan 'adalah menyediakan kerangka normatif bagi terciptanya hubungan kerja yang adil dan bermartabat. Ajaran Nabi mengenai pemberian upah yang adil dan tepat waktu, larangan eksploitasi, serta pemahaman hubungan kerja sebagai bentuk tanggung jawab moral menghasilkan model hubungan industrial yang berbasis hak sekaligus kewajiban.

Struktur ganda ini—yang menekankan hak-hak pekerja sekaligus tanggung jawab moral pemberi kerja—melampaui pola hubungan industrial yang bersifat konflik sebagaimana sering ditemukan dalam sistem sekuler. Model ini juga sejalan dengan teori pemangku kepentingan (*stakeholder theory*) yang menekankan pentingnya tata kelola yang inklusif (Freeman et al., 2020, hlm. 216–218).

Penelitian Noor dan Endut (2021, hlm. 89–91) serta Al-Harthi dan Khalil (2022, hlm. 233–234) mendukung model tersebut. Mereka menemukan bahwa organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai etika Islam ke dalam praktik MSDM menunjukkan tingkat kepercayaan organisasi, rasa aman psikologis, dan perilaku prososial yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Temuan ini sejalan dengan konsep *relatedness* dan *autonomy* dalam Self-Determination Theory, tetapi diperkuat oleh dimensi akuntabilitas spiritual yang memberikan makna moral yang lebih mendalam.

### c) Dimensi Planet: Khalifah sebagai Fondasi Teologis Tanggung Jawab Ekologis

Prinsip khalifah menyediakan sesuatu yang sering kali tidak dimiliki oleh kerangka manajemen lingkungan Barat, yaitu justifikasi teologis yang bersifat mutlak bagi tanggung jawab ekologis. Komitmen terhadap lingkungan tidak bergantung pada kepatuhan regulasi atau keuntungan reputasi perusahaan, tetapi berakar pada kewajiban moral kepada Allah SWT.

Prinsip ini sangat relevan dengan tujuan-tujuan Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya SDG 13 (*Climate Action*), SDG 14 (*Life Below Water*), dan SDG 15 (*Life on Land*), yang menuntut dunia usaha untuk menginternalisasikan biaya lingkungan dan tidak membebankannya kepada masyarakat atau generasi mendatang (United Nations, 2023).

Kerangka khalifah mendukung apa yang disebut Mansour dan Bhatti (2022, hlm. 37–38) sebagai “intrinsic environmental governance”, yaitu tata kelola lingkungan yang didorong oleh keyakinan moral dan spiritual, bukan semata-mata oleh pertimbangan strategis atau ekonomi. Oleh karena itu, prinsip khalifah memberikan dasar yang kokoh bagi pengembangan model bisnis berkelanjutan yang mengintegrasikan tanggung jawab ekologis, etika sosial, dan tujuan spiritual secara bersamaan.

### 3. Analisis Komparatif: Etika Kerja Islam dan Teori Manajemen Barat

Analisis komparatif menunjukkan adanya sejumlah titik temu sekaligus perbedaan mendasar antara kerangka etika kerja profetik dan teori-teori manajemen Barat yang dominan. Alih-alih memandang kedua tradisi tersebut sebagai sesuatu yang saling bertentangan, kajian yang lebih mendalam menunjukkan bahwa keduanya sama-sama berusaha menjawab pertanyaan fundamental mengenai motivasi manusia, efektivitas organisasi, dan tujuan etis dari aktivitas kerja. Namun demikian, keduanya berbeda secara signifikan dalam asumsi filosofis, sumber otoritas, dan tujuan akhirnya.

Tesis Etika Protestan dari Weber memiliki kesamaan dengan kerangka Islam dalam hal pengakuan terhadap pentingnya kerja dan disiplin sebagai aktivitas yang bermakna secara moral. Kerja tidak dipandang semata-mata sebagai kebutuhan ekonomi, tetapi sebagai aktivitas yang memiliki nilai etis. Namun, analisis Weber pada dasarnya bersifat sosiologis-deskriptif, yaitu menjelaskan hubungan antara teologi Calvinis dan budaya kapitalisme, bukan merumuskan etika kerja yang normatif dan universal. Selain itu, pemaknaan akumulasi modal sebagai indikasi keberkenanan Tuhan berpotensi melegitimasi ketimpangan ekonomi, sesuatu yang bertentangan dengan komitmen Islam terhadap ‘adalah (keadilan), solidaritas sosial, dan distribusi kesejahteraan yang merata (Arslan, 2001, hlm. 486–488).

Dalam Islam, kekayaan dipandang sebagai amanah, bukan sebagai tanda superioritas spiritual. Oleh karena itu, etika kerja Islam memberikan penekanan yang lebih kuat pada redistribusi kekayaan, tanggung jawab sosial, dan perlindungan terhadap kelompok rentan (Chapra, 2000, hlm. 112–115; Beekun, 2006, hlm. 51–54).

Sementara itu, Hierarki Kebutuhan Maslow dan Self-Determination Theory (SDT) menawarkan ruang dialog yang lebih produktif. Kedua teori tersebut mengakui bahwa motivasi manusia tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup kebutuhan akan rasa memiliki, penghargaan, aktualisasi diri, otonomi, dan kompetensi. Berbagai penelitian organisasi modern menunjukkan bahwa pekerja tidak hanya mencari imbalan finansial, tetapi juga makna, pengakuan, dan tujuan hidup dalam pekerjaannya (Ryan & Deci, 2020, hlm. 4–6; Martela & Pessi, 2018, hlm. 3–5).

Kerangka Islam menerima seluruh dimensi tersebut, namun menambahkan satu dimensi yang bersifat transenden, yaitu taqwa (kesadaran akan kehadiran dan pengawasan Allah). Taqwa berfungsi mengintegrasikan seluruh motivasi manusia ke dalam satu tujuan teologis yang utuh. Konsep adab yang dikemukakan Al-Attas (1993, hlm. 42–44) dan konsep spiritual quotient dalam manajemen Islam menurut Khaliq Ahmad (2011, hlm. 48–50) menegaskan fungsi integratif tersebut. Dengan demikian, keunggulan manusia tidak hanya diukur melalui pencapaian pribadi, tetapi juga melalui kesesuaian dengan nilai-nilai etika dan spiritual.

Perbedaan ini tampak jelas dalam konsep otonomi. Dalam SDT, otonomi dipahami sebagai kemampuan bertindak berdasarkan pilihan pribadi tanpa tekanan eksternal yang berlebihan (Deci & Ryan, 2000, hlm. 70–72). Sebaliknya, dalam Islam, otonomi dipahami sebagai istiqlal, yaitu kebebasan yang dijalankan dalam batas-batas moral yang ditetapkan oleh petunjuk Ilahi. Kebebasan bukan berarti melakukan apa saja sesuai keinginan, melainkan kemampuan memilih tindakan yang benar secara etis dan bermanfaat secara sosial. Dalam pengertian ini, manajemen Islam menawarkan konsep kebebasan positif yang berakar pada tanggung jawab, bukan sekadar preferensi individual (Chapra, 2016, hlm. 38–40). Pendekatan ini dapat menjadi koreksi terhadap budaya organisasi modern yang terkadang menyamakan kebebasan dengan pencarian kepentingan pribadi tanpa batas.

Perbedaan paling mendasar terletak pada aspek teleologi, yaitu tujuan akhir yang hendak dicapai oleh aktivitas organisasi. Teori-teori manajemen Barat, termasuk yang berbasis *stakeholder capitalism* dan keberlanjutan, umumnya menilai keberhasilan organisasi berdasarkan indikator kesejahteraan manusia seperti profitabilitas, kesejahteraan karyawan, kepuasan pelanggan, dan dampak lingkungan (Freeman et al., 2020, hlm. 214–216; Bansal et al., 2022, hlm. 1468–1470). Indikator-indikator tersebut tentu penting dan sejalan dengan prinsip-prinsip Islam.

Namun, Islam menempatkan seluruh tujuan tersebut dalam kerangka yang lebih tinggi, yaitu *falah*, yakni keberhasilan dan kesejahteraan yang menyeluruh di dunia dan akhirat. Karena itu, keputusan organisasi tidak hanya dinilai berdasarkan hasil ekonomis atau sosial jangka pendek, tetapi juga berdasarkan konsekuensi moral dan spiritualnya (Fauzia, 2019, hlm. 215–217).

Lebih jauh lagi, konsep *falah* menghadirkan dimensi eskatologis yang umumnya tidak ditemukan dalam paradigma manajemen sekuler. Akuntabilitas tidak berhenti pada pemangku kepentingan atau hukum positif, tetapi juga mencakup pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT. Hal ini menciptakan mekanisme pengendalian internal yang kuat untuk mendorong perilaku etis bahkan ketika pengawasan hukum tidak tersedia atau lemah (Kamla & Alsoufi, 2023, hlm. 201–204).

Para ahli keberlanjutan kontemporer berpendapat bahwa banyak krisis lingkungan dan sosial saat ini disebabkan oleh orientasi jangka pendek dan ketidakmampuan sistem ekonomi modern dalam mendorong tanggung jawab jangka panjang (Whiteman et al., 2021, hlm. 497–500). Dalam konteks ini, etika kerja profetik menawarkan kontribusi yang khas dengan mendasarkan keberlanjutan pada komitmen moral yang permanen, bukan semata-mata pada regulasi atau insentif pasar.

Dengan demikian, meskipun terdapat banyak titik temu antara teori manajemen Islam dan Barat, kerangka etika kerja Islam pada akhirnya menawarkan visi etika yang lebih holistik karena mengintegrasikan keberhasilan material, keadilan sosial, tanggung jawab ekologis, dan akuntabilitas spiritual ke dalam satu pandangan dunia yang utuh dan koheren.

## Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tradisi profetik yang dianalisis melalui metode hadis mawduhi menghasilkan kerangka etika kerja yang koheren, multidimensional, serta relevan untuk menjawab tantangan keberlanjutan kontemporer. Lima tema etika utama, yaitu martabat kerja, *itqan* (keunggulan), amanah (kepercayaan), *adalah/sidq* (keadilan dan kejujuran), serta khalifah (pengelolaan dan tanggung jawab lingkungan), secara kolektif berkorelasi dengan dimensi Profit, People, dan Planet dalam konsep Triple Bottom Line, sehingga menunjukkan konsistensi internal sistem etika profetik sebagai model pembangunan berkelanjutan yang holistik.

Analisis komparatif terhadap teori Weber, Maslow, dan Self-Determination Theory (SDT) menunjukkan bahwa etika kerja Islam bukan sekadar pengulangan teori manajemen Barat, melainkan pelengkap yang memperkaya perspektif tersebut melalui penambahan dimensi transenden. Konsep *itqan* mendorong kualitas dan keunggulan kerja, *adalah* menopang hubungan kerja yang adil, sedangkan khalifah memberikan landasan kuat bagi tanggung jawab ekologis dan keberlanjutan lingkungan.

Temuan penelitian juga menunjukkan keselarasan yang signifikan antara etika kerja profetik dengan berbagai Sustainable Development Goals (SDGs), terutama SDG 8 (*Decent Work and Economic Growth*), SDG 10 (*Reduced Inequalities*), SDG 13 (*Climate Action*), SDG 16 (*Peace, Justice and Strong Institutions*), dan SDG 17 (*Partnerships for the Goals*). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi Islam maupun non-Islam dapat memanfaatkan prinsip-prinsip etika profetik untuk mendukung agenda pembangunan berkelanjutan global.

Bagi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), penelitian ini merekomendasikan integrasi nilai-nilai profetik ke dalam kode etik organisasi. Dalam kerangka tersebut, *itqan* menjadi standar manajemen kinerja, *amanah* menjadi dasar tata kelola dan pengelolaan data, *adalah* menjadi prinsip kompensasi dan promosi yang adil, sedangkan *khalifah* menjadi fondasi kebijakan lingkungan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai etika Islam dalam praktik MSDM mampu meningkatkan keterlibatan, kepercayaan, dan retensi karyawan.

Dalam tata kelola perusahaan, prinsip *amanah* memperluas tanggung jawab organisasi tidak hanya kepada pemegang saham, tetapi juga kepada karyawan, pelanggan, masyarakat, dan lingkungan alam. Selain itu, lembaga keuangan syariah dan dana investasi berkelanjutan dapat menggunakan kerangka ini untuk mengembangkan model penilaian ESG yang tidak hanya menilai kepatuhan formal, tetapi juga budaya etis organisasi.

Dari sisi akademik, penelitian ini memberikan kontribusi melalui pengembangan metode hadis mawduhi sebagai pendekatan yang ketat dalam penelitian manajemen Islam, penyusunan model etika kerja profetik berbasis lima klaster, serta penguatan dialog akademik antara teori manajemen Islam dan Barat. Penelitian selanjutnya perlu memperluas kajian korpus hadis melalui pemanfaatan teknologi NLP (*Natural Language Processing*) dan melakukan validasi empiris terhadap model ini pada berbagai konteks organisasi dan budaya.

Pada akhirnya, etika kerja profetik menawarkan model keunggulan berkelanjutan yang mampu mengintegrasikan efisiensi material dengan integritas moral, sehingga menghadirkan alternatif paradigma manajemen yang lebih manusiawi, berkeadilan, dan berorientasi pada keberlanjutan dunia sekaligus keselamatan akhirat.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, M., & Azam, S. M. F. (2022). Islamic work ethics and organizational performance: A contemporary review. *Journal of Islamic Management Studies*, 9(2), 112–124.
- Abdul Rahim, A., & Palil, M. R. (2018). Islamic work ethic and its implications for business ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 9(2), 138–152. <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2015-0033>
- Ahmad, K., & Ibrahim, M. (2021). Amanah-based leadership and employee trust: Evidence from Islamic financial institutions in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(1), 60–75. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2019-0144>
- Al-Attas, S. M. N. (1993). *Islam and secularism*. ISTAC.
- Al-Bukhari, M. ibn I. *Sahih al-Bukhari*. Kitab al-Buyu'.
- Al-Harthy, M. A., & Khalil, S. (2022). Islamic ethics, organisational citizenship behaviour, and sustainability: A structural model. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 5(1), 225–240.
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *Journal of Psychology*, 126(5), 507–519. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Al-Sadr, M. B. (2012). *Thematic interpretation of the Qur'an and Hadith*. Dar al-Ta'aruf.
- Alshammari, M., & Alenezi, A. (2024). Islamic ethics and sustainable corporate governance. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 15(1), 80–95.
- Alshammari, M., Alenezi, A., & Alharbi, F. (2024). Ethical leadership and excellence culture in Islamic organizations. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 15(1), 80–92.
- Arslan, M. (2001). The work ethic values of Protestant British, Catholic Irish, and Muslim Turkish managers. *Journal of Business Ethics*, 31(4), 321–339. <https://doi.org/10.1023/A:1010787528860>
- Bansal, P., Grewatsch, S., & Sharma, G. (2022). How COVID-19 informs business sustainability research. *Journal of Management Studies*, 59(5), 1460–1475.
- Beekun, R. I. (2006). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought.
- Beekun, R. I. (2012). Character-centered leadership: Muhammad (PBUH) as an ethical role model for CEOs. *Journal of Management Development*, 31(10), 1003–1020. <https://doi.org/10.1108/02621711211281799>
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (1999). *Leadership: An Islamic perspective*. Amana Publications.
- Business Roundtable. (2019). *Statement on the purpose of a corporation*. <https://opportunity.businessroundtable.org/ourcommitment/>
- Carroll, A. B., & Brown, J. A. (2018). Corporate social responsibility: A review of current concepts, research, and issues. In J. Weber & D. Wasieleski (Eds.), *Corporate social responsibility* (pp. 39–69). Emerald.
- Chapra, M. U. (2000). *The future of economics: An Islamic perspective*. The Islamic Foundation.
- Chapra, M. U. (2016). *The Islamic vision of development in the light of maqasid al-Shari'ah*. Islamic Research and Training Institute.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Eccles, R. G., & Klimenko, S. (2019). The investor revolution. *Harvard Business Review*, 97(3), 106–116.
- El-Gamal, M. A. (2016). *Islamic finance: Law, economics, and practice* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone.
- Fauzia, I. Y. (2019). Islamic business ethics and the concept of khalifah fi al-ardh in contemporary CSR. *Tazkia Islamic Finance and Business Review*, 13(2), 205–220. <https://doi.org/10.35835/tifbr.v13i2.167>
- Freeman, R. E., Harrison, J. S., & Zyglidopoulos, S. (2020). *Stakeholder theory: Concepts and strategies*. Cambridge University Press.
- Freeman, R. E., Dmytriiev, S., & Phillips, R. (2020). Stakeholder theory and the resource-based view of the firm. *Journal of Management*, 46(7), 213–226.
- Hallaq, W. B. (2009). *An introduction to Islamic law*. Cambridge University Press.
- Hamid, M. A., Nordin, N., & Zaman, M. D. K. (2021). The nexus between Islamic work ethic, total quality management, and firm performance in Malaysian SMEs. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 299–310. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0299>
- Hossan, C. G., Nguyen, L., & Haque, A. A. (2020). The impact of Islamic work ethic on organisational citizenship behaviour and organisational commitment. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(1), 112–127. <https://doi.org/10.1108/IJOES-09-2019-0144>
- Ibrahim, A. (2018). Islamic work ethics and economic development in Islamic countries: Bridging between theory and reality. *International Conference of Moslem Society*, 2, 1–10. <https://doi.org/10.24090/icms.2018.1905>
- Kamla, R., & Alsoufi, R. (2023). Islamic ethics and sustainability accountability in contemporary organizations. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 36(2), 198–216.

- Khaliq Ahmad. (2011). Leadership and work motivation from the cross-cultural perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 19(1), 40–58.
- Khitam, H. (2022). Islam and capitalism: The dynamics of religion and contemporary Indonesian work orientation. *Al-A'raf: Jurnal Pemikiran Islam dan Filsafat*, 19(1), 53–74. <https://doi.org/10.22515/ajpif.v19i1.5226>
- Mahmoudi, S., Nazari, M., & Rezaei Dizgah, M. (2018). The impact of Islamic work ethic on employee performance: The mediating role of organizational commitment and knowledge sharing. *Management Science Letters*, 8(2), 83–94. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2017.12.005>
- Mahmudhassan, M., Khondoker, S. U. A., & Khanom, J. (2025). The dignity of labor in Islam: Ethical principles and contemporary relevance. *Suhuf: Jurnal Pemikiran Islam*, 37(1), 1–20. <https://doi.org/10.23917/suhuf.v37i1.10193>
- Mansour, M., & Bhatti, O. K. (2022). Islamic green management: Integrating Qur'anic ecology with ESG frameworks. *Journal of Islamic Business and Management*, 12(1), 29–45. <https://doi.org/10.26501/jibm/2022.1201-003>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 1–15.
- Musa, M., Abdullah, N., & Rahman, S. (2023). Islamic work ethics and sustainable business practices: A systematic review. *Sustainability*, 15(4), 314–328.
- Mustofa, I., & Wahid, A. (2022). Metode tematik dalam kajian hadis: Sebuah pendekatan metodologis. *Jurnal Studi Ilmu-ilmu Al-Qur'an dan Hadis*, 23(1), 71–88. <https://doi.org/10.14421/qh.2022.2301-05>
- Nasr, S. H. (2016). *The heart of Islam: Enduring values for humanity*. HarperOne.
- Noor, A. M., & Endut, W. A. M. W. (2021). Islamic work ethic, employee engagement, and sustainability performance: A conceptual framework. *International Journal of Islamic Economics and Finance*, 4(1), 81–98. <https://doi.org/10.18196/ijief.v4i1.9698>
- Ozdemir, I. (2021). Islamic environmental ethics and sustainability. In S. J. Bhimji & R. Martin (Eds.), *Handbook of research on Islamic environmental ethics* (pp. 48–65). IGI Global.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21–27.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 1–10.
- Siddiqui, A. H. (2019). *Islam and the culture of work: Prophetic dimensions of professional ethics*. Turath Publishing.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Sage.
- Sunan al-Tirmidhi. (n.d.).
- United Nations. (2023). *The Sustainable Development Goals report 2023*. United Nations Publications.
- Whiteman, G., Walker, B., & Perego, P. (2021). Planetary boundaries and corporate sustainability. *Academy of Management Perspectives*, 35(4), 493–507.
- World Economic Forum. (2020). *Measuring stakeholder capitalism: Towards common metrics and consistent reporting of sustainable value creation*. World Economic Forum.
- 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>