

**PENERAPAN ETIKA AMANAH DALAM MANAJEMEN KEPEMIMPINAN
MODERN PERSPEKTIF Q.S AL-AHZAB : 72 BERDASARKAN
TAFSIR AL-MISBAH**

AL KAHFI

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
alkahfi24@mhs.uinjkt.ac.id

HAMIDULLAH MAHMUD

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
hamidullah.mahmud@uinjkt.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the application of the ethics of trust in modern leadership through the perspective of Surah Al-Ahzab verse 72 based on the Tafsir Al-Misbah by Quraish Shihab. The ethics of trust, which includes responsibility, trust, integrity, and consistency, is crucial in facing the demands of the modern era for transparency and accountability. The Tafsir Al-Misbah emphasizes that trust is a great responsibility that is even rejected by the heavens, earth, and mountains, but is accepted by humans as a moral and spiritual trust, especially in leadership. Previous studies have shown that the ethics of trust can improve the quality of decisions and trust in the context of business and education, but there is not much understanding of this concept with a deep interpretation of the Qur'an. The results of this study are expected to enrich the literature on Islamic leadership and provide ethical guidance for modern leaders to carry out trust responsibly, strengthen credibility, and meet public expectations.

Keywords: Leadership, Q.S Al-Ahzab: 72, Tafsir Al Misbah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan etika amanah dalam kepemimpinan modern melalui perspektif Surat Al-Ahzab ayat 72 berdasarkan Tafsir Al-Misbah oleh Quraish Shihab. Etika amanah, yang mencakup tanggung jawab, kepercayaan, integritas, dan konsistensi, menjadi krusial dalam menghadapi tuntutan era modern terhadap transparansi dan akuntabilitas. Tafsir Al-Misbah menekankan bahwa amanah adalah tanggung jawab besar yang bahkan ditolak oleh langit, bumi,

dan gunung, tetapi diterima oleh manusia sebagai amanah moral dan spiritual, terutama dalam kepemimpinan. Studi terdahulu menunjukkan bahwa etika amanah mampu meningkatkan kualitas keputusan dan kepercayaan dalam konteks bisnis dan pendidikan, namun belum banyak pemahaman konsep ini dengan tafsir mendalam Al-Qur'an. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur kepemimpinan Islam dan menyediakan panduan etis bagi pemimpin modern untuk menjalankan amanah secara bertanggung jawab, memperkuat kredibilitas, dan memenuhi ekspektasi publik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Qs Al Ahzab:72, Tafsir Al Misbah

PENDAHALUAN

Dalam era modern ini, etika menjadi landasan penting yang mendasari keputusan dan tindakan seorang pemimpin.¹ Salah satu nilai etika utama yang sering diangkat adalah konsep amanah, yaitu tanggung jawab dan kepercayaan yang harus diemban secara serius. Dalam konteks kepemimpinan, amanah tidak hanya mengacu pada kepercayaan dari pihak yang dipimpin tetapi juga mencakup komitmen untuk bertindak dengan Integritas, konsistensi, dan tanggung jawab.² Seorang pemimpin yang menjalankan amanah mampu menciptakan kepercayaan dan kredibilitas, yang pada akhirnya memperkuat hubungan antara pemimpin dan pihak yang dipimpinnya.

Di tengah perubahan yang cepat dan tantangan global yang dihadapi para pemimpin saat ini, penting untuk menggali nilai-nilai etika yang mendasari kepemimpinan yang efektif.³ Dengan semakin meningkatnya perhatian terhadap isu-isu moral dan etika, para pemimpin di berbagai sektor, mulai dari politik hingga bisnis, dituntut untuk bertindak tidak hanya berdasarkan strategi dan keuntungan, tetapi juga berdasarkan prinsip-prinsip moral yang kuat.³ Dalam konteks ini, amanah sebagai nilai etika utama muncul sebagai panduan yang relevan, memberikan dasar bagi

¹ La Juan Perronoski Fuller "Foundational Leadership Theory: The Inward and Outward Approach to Examine Ethical Decision-Making" *Open Journal of Leadership*, 2021, h. 10

² Amos S. Engelbrech, Bright Mahembe, "The influence of integrity and ethical leadership on trust in the leader" *Management Dynamics Volume 24 No. 1, 2015*, h. 3

³ Tamunomiebi, Orianzi, "Ethical Leadership: Implications For Organizational Reputation" *Journal of Business & Change Management*. Vol. 6, Iss. 1, 2019, h. 122

pemimpin untuk membuat keputusan yang tidak hanya bermanfaat secara praktis, tetapi juga beretika.

Dalam perspektif Islam, konsep amanah memiliki dimensi moral dan spiritual yang mendalam, sebagaimana digambarkan dalam Surat Al-Ahzab ayat 72. Ayat ini menggambarkan bahwa Allah menawarkan amanah kepada langit, bumi, dan gunung, tetapi mereka menolaknya karena tanggung jawab yang berat.⁴ Manusia, meskipun memiliki keterbatasan, menerima amanah tersebut. Ayat ini menunjukkan bahwa amanah adalah tanggung jawab besar yang menuntut integritas tinggi.⁵ Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa amanah dalam ayat ini tidak hanya berkaitan dengan kewajiban duniawi tetapi juga menyangkut tanggung jawab spiritual terhadap Allah dan sesama manusia.⁶ Tafsir Al-Misbah menekankan bahwa amanah adalah pilihan moral yang harus dijalankan secara penuh oleh manusia, terutama oleh mereka yang memegang peran kepemimpinan.⁷

Penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan berbasis etika amanah dalam konteks Islam menunjukkan bahwa penerapan amanah dapat meningkatkan kepercayaan dan kualitas pengambilan keputusan. Misalnya, beberapa penelitian dalam konteks bisnis dan pendidikan menemukan bahwa penerapan amanah dalam kepemimpinan berpotensi memperkuat integritas dan efektivitas waktu. Namun, penelitian-penelitian ini umumnya fokus pada prinsip-prinsip etika amanah umum tanpa menyentuh aspek penafsiran ayat-ayat Al-Qur'an tertentu, khususnya dari perspektif tafsir mendalam seperti Tafsir Al-Misbah yang dapat memperkaya landasan etis kepemimpinan Islami.

⁴ Mohammed Farid Ali Al-Fijawi, "Imposition Of Divine Obligations (Taklêf) As A Trust (Aménah) Entrusted To Mankind And The Wisdom Behind It: An Exposition Of Verse 72 & 73 Of Al-Aízéb In Shah Wali Allah Al-Dehlawi's ×Ujjat Alléhi Al-Bélighah" *Journal Of Islam In Asia Special Issue Obscure Qur'anic Verses And Hadith Texts In Classical And Modern Literature*, Vol. 18, No. 2. 2021, h. 160

⁵ Cemil Akdoga, "Trusti (Al-Amanah): A Comparative Study Of Its Application In Islamic And Western Science" *The Asian Conference On Ethics, Religion & Philosophy 2012 Official Conference Proceedings*, h. 50

⁶ Amirudin, "Amanah Dalam Perspektif Al-Quran (Studi Komparatif Tafsir Al-Misbah Dan Al-Azhar)" *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam Vol. 11 No. 4 Oktober-Desember 2021*, h. 835

⁷ Maskur, Santoso, "Analisis Penafsiran M. Quraish Shihab Tentang Karakter Seorang Pemimpin Dalam Tafsir Al-Misbah" *Jiqta: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir Vol. 2 | Nomor 1 | Januari - Juni 2023*, h. 5

Urgensi dari penelitian ini terletak pada semakin besarnya tuntutan untuk membangun praktik kepemimpinan yang tidak hanya efektif tetapi juga beretika di era modern ini. Kepercayaan publik terhadap pemimpin di berbagai bidang tengah mengalami krisis akibat praktik yang sering kali kurang transparan dan tidak bertanggung jawab. Penetapan peran nilai amanah sebagai landasan moral menjadi sangat penting untuk mengembalikan integritas dalam kepemimpinan. Mengintegrasikan konsep amanah berdasarkan tafsir Surat Al-Ahzab ayat 72 dapat memberikan dasar kokoh bagi para pemimpin dalam menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih etis dan bertanggung jawab. Dengan mengacu pada tafsir Al-Misbah, penelitian ini akan mengkaji bagaimana nilai amanah dapat diterapkan dalam manajemen kepemimpinan modern, sehingga menciptakan lingkungan kepemimpinan yang lebih kredibel dan dapat dipercaya.

Penelitian ini akan memperluas pemahaman mengenai pentingnya amanah dalam konteks kepemimpinan saat ini, menawarkan sudut pandang baru yang belum banyak diangkat dalam penelitian sebelumnya, khususnya yang terkait dengan penafsiran ayat Al-Qur'an dalam konteks manajemen

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode *library research* yang mana data bersumber dari literatur dan akan dianalisis secara tematik terkait pemahaman mendalam mengenai konsep amanah dalam perspektif Q.S al ahzab ayat 72, teori-teori yang terkait bersumber dari jurnal nasional maupun internasional, dan temuan-temuan penelitian akan diidentifikasi, dianalisis, dan disusun untuk membentuk landasan penelitian. Adapun menurut Zed Mestika penelitian pustaka atau riset pustaka ialah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan koleksi perpustakaan saja tanpa memerlukan riset lapangan.⁸

AMANAH DALAM KONTEKS AL-AHAZAB AYAT 72

⁸ Zed mestika."Metode Penelitian Kepustakaan" (2009) Yayasan Pustaka Obor Indonesia

Al-Kahfi, dan Hamidulah Mahmud, "Penerapan Etika Amanah dalam Manajemen Kepemimpinan moderPerspektif Q.S Al-Ahzab : 72 Berdasarkan Tafsir Al-Misbah

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ
إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Artinya : Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya. Lalu, dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya ia (manusia) sangat zalim lagi sangat bodoh.

Terdapat tiga kategori amanah dalam Qur'an Al-Ahzab ayat 72. **Pertama**, amanah sebagai tanggung jawab dan kepercayaan dari perspektif ayat. Surat Al-Ahzab ayat 72 menggambarkan amanah sebagai beban tanggung jawab yang sangat berat, yang bahkan ditolak oleh langit, bumi, dan gunung-gunung. Ketiga ciptaan besar tersebut menolak amanah karena menyadari bobot tanggung jawab yang menyertainya. Manusia yang menerima amanah ini, dibayangkan pada kepercayaan dan kewajiban untuk menjalankannya dengan penuh integritas.⁹ Ini berarti amanah bukan sekedar tugas fisik atau formalitas, namun komitmen moral yang sangat dalam. Dalam perspektif ayat ini, amanah mencakup tanggung jawab untuk menjaga keseimbangan dan menjalankan perintah Allah di muka bumi, serta menjamin terjaganya keadilan dan kejujuran dalam setiap tindakan.

Amanah dalam ayat ini dapat dipahami sebagai simbol tanggung jawab yang menuntut kemampuan moral dan etis.¹⁰ Dalam kepemimpinan modern, amanah diartikan sebagai kepercayaan masyarakat terhadap pemimpin, yang harus dijaga dengan konsistensi antara ucapan dan tindakan. Pemimpin yang amanah tidak hanya menjalankan tugasnya, tetapi juga menjaga moralitas dalam setiap keputusan yang diambil, karena mereka dipercaya untuk membawa kesejahteraan dan keadilan.¹¹ Dalam konteks ini, amanah juga berfungsi sebagai tolok ukur kredibilitas dan reputasi seorang pemimpin.

⁹ Moh. Bahza, "Authentic Leadership In Madrasahs: Asserting Islamic Values In Teacher Performance" *Journal Of Social Studies Education Research* 2019: 10(1), h. 259

¹⁰ Junaidi, "The Role Of Ethical Leadership To Employees Work Engagement: A Social Learning Theory Perspective" *International Journal Of Social Economics* · November 2023

¹¹ A.R. Tamara, Dkk, "Trust-Building And Leadership In Multi-Stakeholder Forums: Lessons From Indonesia" *International Forestry Review* Vol.23(S1), 2021, h. 43

Kedua, amanah sebagai kepemimpinan menurut pandangan Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Misbah* menjelaskan bahwa amanah memiliki peran sentral dalam kehidupan umat Islam, khususnya dalam posisi kepemimpinan. Menurutnya, amanah adalah beban yang harus diemban dengan penuh rasa tanggung jawab, di mana seorang pemimpin harus mampu menjaga kepercayaan masyarakat.¹² Shihab juga menegaskan bahwa amanah melibatkan komitmen untuk mewujudkan kebaikan bersama, bukan sekadar memenuhi tuntutan atau ekspektasi eksternal. Pemimpin yang memiliki amanah akan memastikan setiap tindakannya berdasar pada keadilan, kesejahteraan bersama, serta transparansi dalam keputusan-keputusan yang diambil.¹³

Dalam kepemimpinan modern, prinsip ini masih sangat relevan. Pemimpin yang amanah harus mampu menjaga kepercayaan orang-orang yang dipimpinnya, bekerja dengan transparansi, serta berkomitmen pada kebenaran dan keadilan. Amanah menurut Quraish Shihab bukan hanya tentang tidak menyalahgunakan kekuasaan, tetapi juga mencakup upaya maksimal untuk memenuhi harapan dan kebutuhan mereka yang dipimpin. Berdasarkan analisis Pandangan Quraish Shihab mengenai amanah dalam kepemimpinan mempertegas bahwa seorang pemimpin yang amanah akan selalu mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadinya. Sejalan dengan prinsip kepemimpinan modern yang menekankan integritas, di mana pemimpin bertindak dengan jujur dan terbuka dalam menghadapi masyarakat yang dipimpinnya. Nilai-nilai amanah dalam pandangan Shihab memberikan landasan moral bagi seorang pemimpin untuk tidak hanya sekedar mencapai hasil, tetapi juga memperhatikan proses yang benar, transparan, dan berkeadilan. Oleh karena itu, amanah menjadi salah satu syarat penting dalam membangun kepercayaan dan keharmonisan antara pemimpin dan masyarakat.

Ketiga perbandingan amanah dalam konteks kepercayaan individu dan kolektif dalam ayat ini. Surat Al-Ahzab ayat 72 tidak hanya mencerminkan amanah dalam konteks individu, tetapi juga kolektif. Amanah pada tingkat individu mengacu pada tanggung jawab pribadi setiap manusia kepada Allah. Individu yang menerima amanah ini diharapkan menjalankan

¹² Maskur, Santoso, "Analisis Penafsiran M. Quraish Shihab Tentang Karakter Seorang Pemimpin Dalam Tafsir Al-Misbah" *Jiqta: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir Vol. 2 | Nomor 1 | Januari - Juni 2023*, h. 8

¹³Fitrah Sugiarto, Indana Ilma Ansharah "Penafsiran Quraish Shihab Tentang Pendidikan Akhlak Dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahzab Ayat 21 Pada Tafsir R Al-Misbah" *Jurnal Al Furqon, Volume 4 Nomor 2 Desember 2021*, h. 158

tanggung jawabnya dengan integritas penuh dalam lingkup pribadinya, seperti menghindari perilaku curang dan menepati janji. Dalam konteks kolektif, amanah berarti kepercayaan yang diberikan kepada pemimpin atau kelompok yang bertanggung jawab atas kesejahteraan masyarakat atau organisasi.¹⁴ Dalam hal ini, kepemimpinan amanah membutuhkan kolaborasi antaranggota untuk mencapai tujuan bersama yang bermanfaat bagi seluruh pihak yang terlibat.

Di sisi lain, amanah juga memiliki dimensi kolektif, terutama dalam konteks kepemimpinan. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas dirinya sendiri, tetapi juga atas kesejahteraan dan hak-hak orang yang dipimpinya. Oleh karena itu, amanah dalam kepemimpinan kolektif memerlukan kolaborasi dan sinergi untuk mencapai tujuan bersama yang adil dan seimbang. Kepercayaan kolektif dalam kepemimpinan yang melibatkan seluruh anggota kelompok untuk bersama-sama menjaga amanah tersebut, sehingga tercipta keharmonisan dan saling mendukung dalam organisasi atau masyarakat

Berdasarkan analisis Amanah dalam konteks individu dan kolektif menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam kepemimpinan tidak hanya dibebankan kepada pemimpin saja, tetapi juga kepada seluruh anggota kelompok. Setiap anggota organisasi atau masyarakat memiliki tanggung jawab untuk mendukung dan mengawal amanah yang telah diberikan kepada pemimpin, menciptakan sebuah ekosistem yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan. Dalam praktik kepemimpinan modern, peran amanah kolektif ini dapat diwujudkan melalui partisipasi aktif, pengawasan, dan evaluasi oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini tidak hanya memperkuat kepemimpinan yang sehat tetapi juga membangun budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai etika dan moralitas.

KONSEP AMANAH DALAM KEPEMIMPINAN MODERN

Transformasi konsep amanah dari perspektif Islam ke dalam kepemimpinan modern. Dalam perspektif Islam, amanah adalah prinsip yang menuntut individu untuk menunaikan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, dan menjaga kepercayaan. Transformasi konsep ini ke dalam kepemimpinan modern melibatkan penerapan nilai-nilai tersebut ke dalam

¹⁴ Agnofa Nabila Ainiya Putri, Muhammad Endy Fadlullah, "Wasathiyah (Moderasi Beragama) Dalam Perspektif Quraish Shihab" *International Journal Of Educational Resources, Volume 03, Number 01 June 2022*, h. 67

praktik dan prinsip manajerial. Pemimpin yang menjalankan amanah bertindak tidak hanya demi kepentingan pribadi atau keuntungan semata tetapi mengutamakan kepercayaan dan kepentingan semua pemangku kepentingan. Amanah dalam kepemimpinan modern berarti pemimpin harus memenuhi janjinya, menjaga integritas, serta melibatkan diri secara penuh dalam tanggung jawab yang diberikan, terlepas dari situasi atau tantangan yang ada.¹⁵

Transformasi ini menunjukkan bahwa amanah bisa menjadi dasar dalam membangun kredibilitas dan reputasi pemimpin di era modern.¹⁶ Dengan menanamkan amanah sebagai inti dari kepemimpinan, seorang pemimpin dapat memperoleh kepercayaan masyarakat, menciptakan lingkungan yang etis, dan memfasilitasi budaya organisasi yang kuat. Dengan demikian, amanah dalam kepemimpinan modern menjadi lebih dari sekadar etika; ia adalah dasar untuk membentuk sistem nilai yang berkelanjutan dalam organisasi.

NILAI DAN PRINSIP AMANAH DALAM MANAJEMEN ORGANISASI MODERN.

Nilai dan prinsip amanah dalam manajemen organisasi modern mencakup transparansi, akuntabilitas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial. Dalam konteks manajemen modern, amanah berarti bahwa pemimpin dan manajer bertindak transparan dalam proses pengambilan keputusan, terbuka terhadap evaluasi, dan bertanggung jawab atas hasil dari keputusan tersebut. Pemimpin yang mengedepankan amanah juga harus siap mempertanggungjawabkan tindakannya kepada publik atau pihak-pihak terkait, baik dalam keberhasilan maupun kegagalan. Amanah juga mengarahkan para pemimpin untuk mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan pada karyawan, komunitas, dan lingkungan.¹⁷

Dalam organisasi modern yang semakin kompleks, amanah memiliki nilai-nilai esensial untuk menciptakan stabilitas dan kohesi. Nilai-nilai ini

¹⁵ Fajar Budiansyah, Dudung Abdurrahman, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Etika Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Albasyariyah Kabupaten Bandung" *Jurnal Manajemen, Volume 6, No. 1, Tahun 2020*, h. 412

¹⁶ Shoni Rahmatullah Amrozi, "Formulasi Kepemimpinan Pendidikan (Perspektif Teori Kepemimpinan Dalam Doktrin Al-Qur'an)", *Jieman: Journal Of Islamic Educational Management Vol. 1, No. 1, Desember 2019*, h. 24

¹⁷ Bahrum Mustakim, "Perspektif Psikologi Pengambilan Keputusan dalam Kepemimpinan Partisipatif di Organisasi Pendidikan" *Irsyad : Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam Volume 8, Nomor 2, 2020*, h. 180

Al-Kahfi, dan Hamidulah Mahmud, "Penerapan Etika Amanah dalam Manajemen Kepemimpinan moderPerspektif Q.S Al-Ahzab : 72 Berdasarkan Tafsir Al-Misbah

dapat membantu organisasi membangun budaya kerja yang sehat, meningkatkan loyalitas karyawan, dan memperkuat reputasi perusahaan. Prinsip-prinsip amanah mendorong pemimpin untuk mengambil keputusan yang berdampak positif bagi semua pihak terkait, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi organisasi. Dengan kata lain, amanah berfungsi sebagai pedoman dalam mencapai keinginan dan kredibilitas organisasi.

APLIKASI AMANAH DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN MANAJEMEN RISIKO.

Amanah dalam pengambilan keputusan berarti pemimpin dan manajer harus mempertimbangkan segala konsekuensi, baik positif maupun negatif, dari setiap keputusan yang mereka buat. Mereka harus memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya menguntungkan organisasi dalam jangka pendek tetapi juga bermanfaat untuk jangka panjang. Dalam manajemen risiko, amanah berarti pemimpin memiliki kewajiban moral untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengurangi risiko secara transparan serta memberikan informasi yang benar terkait potensi risiko kepada pemangku kepentingan. Pemimpin yang menanamkan amanah dalam manajemen risiko akan berusaha meminimalkan dampak buruk bagi organisasi dan mengutamakan kesejahteraan semua pihak.¹⁸

pengaplikasian amanah dalam pengambilan keputusan dan manajemen risiko memperkuat budaya akuntabilitas dan transparansi dalam organisasi. Pemimpin yang amanah dalam mengelola risiko cenderung lebih dihormati karena mereka menunjukkan kejujuran dan tanggung jawab yang tinggi. Hal ini menciptakan rasa aman bagi anggota organisasi dan meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap perusahaan.¹⁹ Dengan kata lain, amanah dalam pengambilan keputusan dan risiko manajemen dapat melindungi organisasi dari pemasukan dan membangun fondasi yang lebih kuat untuk pertumbuhan dan kelangsungan hidup.

¹⁸ Riris Fariz Fahruri, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada KPRI Sejahtera Sutojayan Blitar Jawa Timur)" *jurnal ilmu manajemen, Volume 5 Nomor 1 Maret 2020*, h. 93

¹⁹ Fitrah Sugiarto, Indana Ilma Ansharah "Penafsiran Quraish Shihab Tentang Pendidikan Akhlak Dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahzab Ayat 21 Pada Tafsir R Al-Misbah" *Jurnal Al Furqon, Volume 4 Nomor 2 Desember 2021*, h. 157

INTEGRASI AMANAH DALAM ETIKA KEPEMIMPINAN MODERN

Penelitian perpustakaan menunjukkan bahwa amanah merupakan dasar yang kuat untuk membangun integritas dan transparansi dalam organisasi. Integritas menuntut pemimpin untuk konsisten antara perkataan dan perbuatan serta berpegang pada prinsip-prinsip etika dalam setiap tindakan. Sementara itu, transparansi adalah praktik membuka akses informasi kepada anggota tim atau pihak-pihak yang terlibat sehingga mereka dapat memahami proses dan kebijakan organisasi dengan lebih baik (Kaptein, 2019). Dalam penelitian yang dikaji, integritas dan transparansi menjadi elemen penting untuk menciptakan kepercayaan yang langgeng di antara pemimpin dan anggota organisasi.²⁰

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketika amanah diterapkan dalam membangun integritas dan transparansi, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kejujuran dan keterbukaan.²¹ Hal ini dapat mengurangi risiko konflik dan meningkatkan rasa saling menghargai dalam waktu. Penelitian dari Kaptein (2019) juga mengungkapkan bahwa keterbukaan informasi memungkinkan anggota tim untuk merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan, yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja.²²

Amanah memainkan peran penting dalam membangun integritas dan transparansi dalam kepemimpinan. Integritas menuntut pemimpin untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika yang dianut, sementara transparansi memerlukan keterbukaan dalam menyampaikan informasi dan proses pengambilan keputusan kepada anggota tim. Penerapan amanah dalam konteks ini berarti bahwa pemimpin harus konsisten antara perkataan dan perbuatan serta memberikan akses informasi yang jelas, tanpa menutupi fakta yang krusial. Dengan menerapkan amanah, seorang pemimpin memastikan bahwa anggota tim memahami alasan di balik setiap keputusan yang diambil, yang pada akhirnya akan meningkatkan rasa tanggung jawab kolektif.

²⁰ Darmianus Harefa, Noni Kumpangpune, Ricky Ernest Tumbelaka, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen PAUD" *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*, h. 27

²¹ Cam Caldwell, Rolf D. Dixon, Larry A. Floyd, "Transformative Leadership: Achieving Unparalleled Excellence" *Journal of Business Ethics* · August 2012, h. 176

²² M Kaptein. "Pengusaha bermoral: Komponen baru kepemimpinan etis". *Jurnal Etika Bisnis*, (2019), h. 1135

Ketika amanah diterapkan dalam membangun integritas dan transparansi, lingkungan kerja yang jujur dan terbuka akan terbentuk, di mana setiap anggota organisasi merasa dihargai dan dipercaya. Ini memperkuat budaya kerja yang sehat dan mengurangi potensi konflik internal.²³ karena setiap keputusan dan tindakan dipertanggungjawabkan dengan jujur. Integritas dan transparansi yang dibangun melalui amanah juga meningkatkan kredibilitas pemimpin di mata tim, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

AMANAH SEBAGAI PRINSIP UTAMA DALAM MEWUJUDKAN KEPERCAYAAN ANTARA PEMIMPIN DAN TIM.

Amanah menjadi dasar utama dalam membangun kepercayaan antara pemimpin dan tim. Studi menunjukkan bahwa ketika pemimpin mampu menunjukkan sikap yang amanah—yaitu, dapat diandalkan, jujur, dan adil—kepercayaan dalam organisasi tumbuh dan terjaga lebih baik.²⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Burke et al. (2007) menekankan bahwa kepercayaan dalam hubungan pemimpin-tim meningkatkan keterbukaan, sehingga memungkinkan anggota tim untuk lebih nyaman dalam menyampaikan ide, kritik, maupun masukan.

Kepercayaan antara pemimpin dan tim menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam ikatan sosial dan emosi tim yang lebih kuat ketika amanah menjadi fondasi utama.²⁵ Studi ini menemukan bahwa kepercayaan membantu tim menjadi lebih efektif dan berdaya, karena setiap anggota merasa lebih terlibat dalam keputusan dan dihargai atas kontribusi mereka. Selain itu, penelitian Dirks dan Ferrin (2002) menunjukkan bahwa kepercayaan yang dibangkitkan melalui amanah menurunkan tingkat kecemasan karyawan terhadap keputusan atau kebijakan pemimpin.²⁶

²³ La Juan Perronoski Fuller "Foundational Leadership Theory: The Inward and Outward Approach to Examine Ethical Decision-Making" *Open Journal of Leadership*, 2021, h. 12

²⁴ Mayer, Roger C., James H. Davis, and F. David Schoorman. "An Integrative Model of Organizational Trust." *The Academy of Management Review* 20, no. 3 (1995), h. 34

²⁵ Schoorman, FD, Mayer, RC, & Davis, JH. "Model integratif kepercayaan organisasi: Masa lalu, masa kini, dan masa depan" *The Academy of Management Review*, (2007) h. 344

²⁶ Dirks KT, Ferrin DL. "Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice." *J Appl Psychol*, h. 28. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.611. PMID: 12184567.

Amanah menjadi prinsip utama dalam mewujudkan kepercayaan antara pemimpin dan tim. Kepercayaan ini terjalin ketika anggota tim merasakan bahwa pemimpin benar-benar peduli terhadap kesejahteraan mereka dan selalu bertindak demi kepentingan bersama. Pemimpin yang amanah memastikan bahwa setiap keputusan dibuat secara adil, tanpa bias atau konflik kepentingan. Hal ini juga melibatkan para pemimpin untuk menghargai masukan dan pandangan dari setiap anggota tim, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan yang relevan. Dengan amanah, pemimpin menunjukkan bahwa mereka layak dipercaya dan bahwa mereka menghargai kepercayaan yang diberikan oleh tim.

Amanah yang diwujudkan dalam kepercayaan ini menciptakan ikatan yang lebih kuat antara pemimpin dan tim, sehingga setiap anggota merasa menjadi bagian integral dari organisasi. Kepercayaan yang terbangun akan membuat anggota tim lebih terbuka dalam menyampaikan ide atau masalah yang mereka hadapi, karena mereka merasa didukung oleh pemimpin yang jujur dan responsif. Kepercayaan ini pada akhirnya memperkuat kedamaian emosional anggota tim terhadap organisasi, yang membuat mereka lebih termotivasi dan setia dalam bekerja.

DAMPAK AMANAH PADA PENINGKATAN LOYALITAS DAN PRODUKTIVITAS DALAM ORGANISASI.

Literatur menunjukkan bahwa amanah berpengaruh langsung pada loyalitas dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang menegakkan amanah memberikan rasa aman dan stabil bagi anggota tim, yang menjadi dasar bagi terciptanya loyalitas yang kuat.²⁷ Penelitian yang dikaji oleh Caldwell et al. (2012) menemukan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan dipercaya oleh pemimpinnya menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga mereka cenderung bertahan lebih lama dan lebih sedikit mengalami stres kerja. Studi dari Podsakoff dkk. (2000) menunjukkan bahwa pemimpin yang berkomitmen pada amanah meningkatkan produktivitas tim, karena karyawan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Penelitian ini mengungkap bahwa loyalitas yang tumbuh dari penerapan amanah berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja, karena Amanah memiliki dampak yang

²⁷ Robinso, "The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study" *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 2000, h. 21

signifikan terhadap loyalitas dan produktivitas dalam organisasi.²⁸ Ketika pemimpin berkomitmen untuk menjalankan amanah, anggota tim cenderung merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen mereka terhadap organisasi.²⁹ Pemimpin yang amanah memberikan rasa aman dan stabilitas, yang menjadi motivasi bagi anggota tim untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Selain itu, pemimpin yang dapat dipercaya akan mendorong anggota tim untuk memberikan kontribusi terbaiknya, karena mereka percaya bahwa hasil kerja mereka akan diakui dan dihargai dengan adil.

Penerapan amanah dalam kepemimpinan menciptakan dampak berkelanjutan pada loyalitas dan produktivitas, di mana anggota tim cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi dan berusaha meningkatkan kualitas kerja mereka. Loyalitas yang tumbuh dalam organisasi ini mengurangi angka turnover karyawan dan menciptakan suasana kerja yang stabil.³⁰ Peningkatan produktivitas juga terjadi ketika anggota tim merasa terinspirasi untuk bekerja lebih baik di bawah kepemimpinan yang amanah.³¹ Dalam jangka panjang, hal ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan bersama..

TANTANGAN DAN SOLUSI DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN AMANAH DALAM KEPEMIMPINAN

Tantangan utama dalam penerapan amanah di lingkungan kerja modern mencakup berbagai aspek, mulai dari konflik kepentingan, tekanan target kerja, hingga etika kerja yang beragam.³² Berikut adalah beberapa

²⁸Nur Kholis , Hana Putri Puji Astuti “ Strengthening Loyalty And Performance Of Government Office Employees: Exploring Leadership Strategies” *Sar Journal*. Volume 6, Issue 3, 2023, h. 154.

²⁹Siti Natasya , Kartini Harahap, “ The Influence Of Authoritation Leadership, Loyalty And Training On Employee Performance” *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business (Jhssb)*, Volume 2 No. 4 (2023), h. 733

³⁰ Ibid, h. 734.

³¹ Munkhdemberel Yondonrenchin, Dkk “The Impact Of Leadership Styles On Employee Loyalty And Engagement” *European Journal Of Business And Management Research*, Vol 8 | Issue 4 | July 2023, h. 94.

³² Abiodun, Abolaji Joachim, “Ethical Dilemmas In Management: An African Perspective” *Journal Of Business Systems Governance & Ethics* · September 2014 H. .36

tantangan utama yang sering dihadapi dalam penerapan amanah dalam organisasi modern:

1. Budaya Kerja yang Kompetitif : Dalam banyak organisasi, budaya kerja modern sering kali sangat kompetitif dan menuntut hasil jangka pendek. Tekanan ini dapat membujuk pemimpin dan karyawan untuk menyimpang dari nilai-nilai amanah demi pencapaian target. Fokus pada hasil dapat menyebabkan praktik manipulatif atau kurang transparan yang mengorbankan prinsip amanah.³³
2. Beragamnya Nilai dan Latar Belakang Karyawan : Lingkungan kerja modern sering kali multikultural, dengan karyawan yang membawa nilai-nilai etika dan budaya yang berbeda. Variasi ini dapat menimbulkan tantangan dalam menyatukan prinsip amanah sebagai standar umum, terutama jika amanah dipandang sebagai konsep yang secara khusus berkaitan dengan agama tertentu.³⁴
3. Tekanan Ekonomi dan Perubahan Pasar : Perubahan yang cepat di pasar global sering kali mendorong perusahaan untuk mengambil keputusan yang cepat dan pragmatis. Dalam kondisi ini, tekanan untuk mencapai pertumbuhan atau pemotongan biaya bisa mendorong pemimpin dan karyawan untuk mengabaikan prinsip amanah.³⁵
4. Kepemimpinan yang Tidak Menjadi Teladan : Salah satu tantangan terbesar dalam menerapkan amanah adalah ketika pemimpin organisasi sendiri tidak menunjukkan contoh yang amanah. Jika pemimpin menunjukkan sikap yang tidak konsisten antara ucapan dan tindakan, anggota tim akan sulit untuk menjalankan amanah dalam pekerjaan mereka.³⁶

Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa penerapan amanah tidak hanya memerlukan komitmen individu tetapi juga dukungan sistem

³³ Molina Molina¹,Dhieka Avrilia Lantana ¹,Erwin Indriyanto¹and Kumba Digidowiseiso, "A Review Of Chief Executive Officer Behavioral Aspects And Company Performance In Indonesia Literature" *Global Journal Of Business, Economics & Social Development* 1(2) November2023, h. 85

³⁴ Pingki Duwi Kristanti, Dkk "Cross-Cultural Challenges In Indonesian Workplaces: A Systematic Literature Review Of Chinese Expatriate Adaptation In Companies In Indonesia" *Cross-Cultural Management*, 12 June 2023, h. 898

³⁵ George C. Schoneveld, Dkk "Certification, Good Agricultural Practice And Smallholder Heterogeneity: Differentiated Pathways For Resolving Compliance Gaps In The Indonesian Oil Palm Sector" *Global Environmental Change*, 2019 h.3

³⁶ Molina Molina,dkk "A Review Of Chief Executive Officer Behavioral Aspects And Company Performance In Indonesia Literature" *Global Journal Of Business, Economics & Social Development* 1(2) November2023, h. 86

dari organisasi. Budaya kompetitif yang terlalu berorientasi pada hasil dapat merusak prinsip amanah, sementara tekanan ekonomi memerlukan keseimbangan antara efisiensi dan etika. Oleh karena itu, tantangan ini menggarisbawahi pentingnya pembentukan lingkungan yang mendukung amanah melalui struktur kebijakan dan budaya organisasi.

SOLUSI STRATEGI BERBASIS ETIKA AMANAH DALAM MENGHADAPI TANTANGAN KEPEMIMPINAN

Untuk menghadapi tantangan penerapan amanah dalam kepemimpinan, diperlukan solusi strategi yang berlandaskan etika amanah, yaitu pendekatan yang mendorong kejujuran, tanggung jawab, dan kepercayaan dalam setiap aspek manajemen. Beberapa strategi yang bisa diterapkan antara lain:

1. Pengembangan Budaya Organisasi yang Berbasis Amanah : Salah satu cara mengatasi tantangan adalah dengan membangun budaya organisasi yang menempatkan amanah sebagai nilai inti. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan etika kerja dan pengembangan kebijakan perusahaan yang menghargai kejujuran, akuntabilitas, dan integritas.³⁷ Pendekatan ini melibatkan semua tingkatan organisasi untuk mematuhi prinsip-prinsip amanah dalam setiap interaksi dan keputusan.
2. Penerapan Kebijakan Transparansi dan Akuntabilitas : Untuk memperkuat keamanan, organisasi dapat menerapkan kebijakan transparansi yang memungkinkan karyawan memahami proses pengambilan keputusan. Misalnya, membentuk komite peninjauan yang memastikan bahwa semua keputusan besar melibatkan masukan dari berbagai pihak, dan membuka laporan transparansi berkala yang menggambarkan kemajuan dan kendala organisasi.³⁸
3. Pemimpin sebagai Teladan Utama : Pemimpin perlu menjadi teladan dalam menjalankan amanah. Penelitian pustaka menunjukkan bahwa kepemimpinan teladan sangat penting dalam membentuk budaya etis. Pemimpin yang amanah secara konsisten menunjukkan kejujuran,

³⁷ Mulyaningsih" The Implementation Of Characteristics Of Organizational Culture "Sharing" Based On Local Wisdom In Increasing Hr Competence In Indonesia (Facing Asian Future Shock 2020)" *Journal Of Educational Experts* Volume 2, No. 1, January 2019, h. 35

³⁸ Kassem A. Ghanem , Patricia A. Castelli "Accountability And Moral Competence Promote Ethical Leadership" *The Journal Of Values-Based Leadership (Jvbl)* Volume 12, Issue 1 (2019) Winter/Spring 2019, h. 4

keterbukaan, dan tanggung jawab dalam segala hal. Kepemimpinan yang memegang teguh prinsip amanah akan memberikan pengaruh positif kepada anggota tim untuk mengikuti standar etika yang sama.³⁹

4. Pelibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan : Untuk mendorong karyawan menjalankan amanah, organisasi dapat melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang relevan. Ini memberikan karyawan rasa tanggung jawab dan mendorong partisipasi aktif dalam menjaga prinsip-prinsip etika. Ketika karyawan merasa didengarkan dan memiliki peran dalam proses, komitmen mereka terhadap nilai amanah semakin tinggi.⁴⁰

Strategi-strategi ini membantu membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi penerapan amanah dengan melibatkan semua komponen organisasi. Dengan kebijakan yang mendukung transparansi dan kepemimpinan teladan, perusahaan dapat mengurangi konflik etika dan membangun kepercayaan yang berkelanjutan. Solusi ini juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi karena mereka merasa dihargai dan dihormati dalam peran mereka.

MANFAAT ETIKA AMANAH DALAM KEPEMIMPINAN: PERSPEKTIF AYAT AL-QUR'AN DAN TAFSIR AL-MISBAH

Penerapan amanah dalam kepemimpinan memiliki dampak yang berbeda dalam jangka pendek dan jangka panjang, yang saling melengkapi untuk memperkuat kualitas kepemimpinan dan keberhasilan organisasi:

1. Manfaat Jangka Pendek : Dalam jangka pendek, penerapan amanah membantu membangun kepercayaan antara pemimpin dan tim. Ketika pemimpin menunjukkan sikap amanah, seperti transparansi dan kejujuran, anggota tim cenderung lebih percaya dan bersemangat untuk bekerja keras, karena mereka merasa dihargai dan dilibatkan. Selain itu, penerapan amanah menciptakan stabilitas emosional dalam tim, karena anggota merasa nyaman berbagi masukan atau

³⁹ Junaidi "The Role Of Ethical Leadership To Employees Work Engagement: A Social Learning Theory Perspective" *International Journal Of Social Economics*, November 2023

⁴⁰ Dany Amrul Ichdan¹ , Maryani² , Yuliansyah" Participation In Decision-Making, Career Development, And Organizational Commitment" *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis* Vol. 18 No. 2, July 2023, h. 344

keluhan tanpa rasa takut akan balasan negatif. Kepercayaan ini mempercepat proses kerja dan meningkatkan kolaborasi antar tim.

2. Manfaat Jangka Panjang : Dalam jangka panjang, amanah berkontribusi pada pembentukan reputasi pemimpin dan organisasi. Pemimpin yang konsisten menerapkan amanah akan dianggap memiliki integritas yang tinggi

Adapun Manfaat jangka pendek dan panjang dari amanah menunjukkan bahwa prinsip ini tidak hanya berdampak pada kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim, tetapi juga meningkatkan stabilitas organisasi. Dalam jangka panjang, amanah membantu organisasi berkembang dengan fondasi etika yang kokoh, yang menjadi modal besar dalam menghadapi perubahan atau tantangan pasar.

EFEK POSITIF AMANAH DALAM BUDAYA KERJA YANG LEBIH INKLUSIF DAN ADIL

Amanah juga memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan adil, di mana semua karyawan merasa memiliki hak dan kesempatan yang setara untuk berkontribusi:

1. Inklusivitas : Amanah mendorong pemimpin untuk mengakui dan menghargai peran setiap individu dalam tim. Dalam budaya kerja yang berlandaskan amanah, pemimpin lebih terbuka untuk mendengarkan berbagai perspektif, termasuk dari karyawan yang mungkin kurang menonjol. Hal ini menciptakan rasa yang dimiliki di antara anggota tim, di mana setiap individu merasa dihargai dan diterima terlepas dari latar belakang atau posisi mereka.
2. Keadilan : Amanah juga memastikan bahwa pemimpin memperlakukan setiap anggota tim dengan adil, baik dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, maupun penghargaan. Pemimpin yang amanah akan menghindari favoritisme dan memastikan setiap orang diperlakukan sesuai dengan pencapaian dan kontribusi mereka. Keadilan ini membangun rasa kepercayaan dalam tim dan mengurangi konflik antar anggota, karena mereka yakin pemimpin mereka tidak memiliki kepentingan pribadi atau bias.

Efek positif amanah dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan adil adalah bahwa hal ini dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa dan diperlakukan dengan adil, mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik.

Budaya kerja yang berlandaskan amanah juga meminimalkan potensi konflik internal dan meningkatkan kolaborasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

ANALISIS PEMBELAJARAN DARI TAFSIR AL-MISBAH TENTANG AMANAH SEBAGAI LANDASAN ETIKA UNIVERSAL DALAM KEPEMIMPINAN

Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah menjelaskan amanah sebagai prinsip etika yang universal dan fundamental dalam Islam, yang menjadi landasan dalam setiap aspek kepemimpinan. Amanah dalam Tafsir Al-Misbah didefinisikan sebagai tanggung jawab moral yang diterima manusia untuk menjaga keseimbangan, keadilan, dan kebaikan, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam hubungan sosial. Shihab menekankan bahwa amanah mencakup kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab untuk menjalankan setiap tugas dengan adil dan jujur

Menurut Shihab, amanah tidak hanya diterapkan pada hubungan antara manusia, tetapi juga mencakup hubungan manusia dengan Allah dan dengan ciptaan lain. Dalam konteks kepemimpinan, pemimpin yang amanah harus menyadari tanggung jawab besar yang diberikan kepadanya dan menjadikannya sebagai komitmen utama dalam menjalankan tugas. Amanah, dalam pandangan Shihab, menuntut pemimpin untuk bertindak secara etis, bukan hanya karena regulasi atau pengawasan eksternal, tetapi karena komitmen batin untuk menjaga integritas dan memberikan dampak positif bagi yang dipimpin.

Pembelajaran dari Tafsir Al-Misbah tentang amanah sebagai landasan etika universal menampilkan bahwa amanah bukan hanya nilai-nilai khusus dalam Islam, tetapi dapat diterapkan dalam konteks global. Prinsip amanah ini dapat menjadi dasar bagi setiap pemimpin untuk bertindak dengan etika yang tinggi, terlepas dari latar belakang budaya atau agama. Dengan demikian, amanah berfungsi sebagai nilai universal yang dapat memperkuat kualitas kepemimpinan, memupuk kepercayaan, dan menciptakan organisasi yang beretika dan bertanggung jawab

KESIMPULAN

Penerapan etika amanah dalam kepemimpinan modern memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan, integritas, dan transparansi

di lingkungan kerja. Berdasarkan perspektif Surat Al-Ahzab ayat 72 dan tafsir Al-Misbah, amanah mencerminkan tanggung jawab besar yang menuntut pemimpin untuk bertindak dengan kejujuran, keterbukaan, serta tanggung jawab moral dan spiritual. Dalam jangka pendek, amanah membantu memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim, menciptakan stabilitas emosional, dan meningkatkan kolaborasi. Dalam jangka panjang, amanah membangun reputasi, loyalitas, dan produktivitas organisasi, yang berkontribusi pada stabilitas dan keinginan organisasi.

Etika amanah juga memberikan landasan untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan adil, di mana setiap individu merasa dihargai dan diperlakukan secara setara. Pembelajaran dari Tafsir Al-Misbah menampilkan bahwa amanah sebagai etika universal dapat diintegrasikan dalam berbagai konteks kepemimpinan, menciptakan fondasi yang kuat untuk etika global. Dalam konteks kepemimpinan Islami, implementasi amanah, seperti di bank syariah, menunjukkan bagaimana nilai transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab sosial dapat memperkuat hubungan jangka panjang dengan pemangku kepentingan. Secara keseluruhan, etika amanah merupakan pedoman esensial yang tidak hanya mendukung kepemimpinan yang efektif tetapi juga menciptakan organisasi yang lebih etis dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Tamara, Dkk," Trust-Building And Leadership In Multi-Stakeholder Forums: Lessons From Indonesia" *International Forestry Review* Vol.23(S1), 2021.
- Abdurrahman dudung, Budiansyah Fajar "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Etika Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Albasyariyah Kabupaten Bandung" *Jurnal Manajemen*, Volume 6, No. 1, Tahun 2020.
- Akdoga, Amirudin, "Amanah Dalam Perspektif Al-Quran (Studi Komparatif Tafsir Al-Misbah Dan Al-Azhar)" *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam* Vol. 11 No. 4 Oktober-Desember 2021
- Al Fijawi, M.F.A "Imposition Of Divine Obligations (Taklêf) As A Trust (Aménah) Entrusted To Mankind And The Wisdom Behind It: An Exposition Of Verse 72 & 73 Of Al-Aízéb In Shah Wali Allah Al-Dehlawi's ×Ujjat Alléhi Al-Bélighah" *Journal Of Islam In Asia Special Issue Obscure Qur'anic Verses And Hadith Texts In Classical And Modern Literature*, Vol. 18, No. 2. 2021

- Amrozi R.S “Formulasi Kepemimpinan Pendidikan (Perspektif Teori Kepemimpinan Dalam Doktrin Al-Qur’an)”, *Jieman: Journal Of Islamic Educational Management* Vol. 1, No. 1, Desember 2019.
- Ansharah, Sugiarto fitrah “Penafsiran Quraish Shihab Tentang Pendidikan Akhlak Dalam Al-Qur’an Surat Al-Ahzab Ayat 21 Pada Tafsir R Al-Misbah” *Jurnal Al Furqon*, Volume 4 Nomor 2 Desember 2021.
- Arikunto.S “*prosedur penelitian*” jakarta : rineka cipta, 2010
- Astuti H.p.p, Kholis nur “ Strengthening Loyalty And Performance Of Government Office Employees: Exploring Leadership Strategies” *Sar Journal*. Volume 6, Issue 3, 2023
- Bahza Moh “Authentic Leadership In Madrassas: Asserting Islamic Values In Teacher Performance” *Journal Of Social Studies Education Research* 2019: 10(1)
- Castelli a.p, Ghanem a.k, “Accountability And Moral Competence Promote Ethical Leadership” *The Journal Of Values-Based Leadership (Jvbl)* Volume 12, Issue 1 (2019) Winter/Spring 2019
- Dany A.i dkk” Participation In Decision-Making, Career Development, And Organizational Commitment” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis* Vol. 18 No. 2, July 2023
- Davis, JH, dkk ”Model integratif kepercayaan organisasi: Masa lalu, masa kini, dan masa depan” *The Academy of Management Review*,2007
- Fadlullah M.E, Putri A.N.A “Wasathiyah (Moderasi Beragama) Dalam Perspektif Quraish Shihab” *International Journal Of Educational Resources*, Volume 03, Number 01 June 2022, h.67
- Fahruri F.R “Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kejra, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada KPRI Sejahtera Sutojayan Blitar Jawa Timur)” *jurnal ilmu manajemen*, Volume 5 Nomor 1 Maret 2020.
- Ferrin DL, Dirks KT “Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice.” *J Appl Psychol*, h. 28. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.611. PMID: 12184567.
- Floyd A.L, dkk “Transformative Leadership: Achieving Unparalleled Excellence” *Journal of Business Ethics* · August 2012
- Fuller L.J.P “Foundational Leadership Theory: The Inward and Outward Approach to Examine Ethical Decision-Making” *Open Journal of Leadership*, 2021
- Harahap K, Natasya S, “ The Influence Of Authoritation Leadership, Loyalty And Training On Employee Performance” *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business (Jhssb)*, Volume 2 No. 4 (2023)

Al-Kahfi, dan Hamidulah Mahmud, "Penerapan Etika Amanah dalam Manajemen Kepemimpinan moder Perspektif Q.S Al-Ahzab : 72 Berdasarkan Tafsir Al-Misbah

Joachim A, Abiodun, "Ethical Dilemmas In Management: An African Perspective" *Journal Of Business Systems Governance & Ethics* · September 2014

Junaidi "The Role Of Ethical Leadership To Employees Work Engagement: A Social Learning Theory Perspective" *International Journal Of Social Economics*, November 2023

Junaidi," The Role Of Ethical Leadership To Employees Work Engagement: A Social Learning Theory Perspective" *International Journal Of Social Economics* · November 2023

Kaptein M "Pengusaha bermoral: Komponen baru kepemimpinan etis". *Jurnal Etika Bisnis*, 2019

Kristanti P.D, dkk "Cross-Cultural Challenges In Indonesian Workplaces: A Systematic Literature Review Of Chinese Expatriate Adaptation In Companies In Indonesia" *Cross-Cultural Management*, 12 June 2023

Mahembe Bright, Engelbrech S.A "The influence of integrity and ethical leadership on trust in the leader" *Management Dynamics* Volume 24 No. 1, 2015

Mestika Zed"Metode Penelitian Kepustakaan" Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2009

Molina M, dkk,"A Review Of Chief Executive Officer Behavioral Aspects And Company Performance In Indonesia Literature" *Global Journal Of Business, Economics & Social Development* 1(2) November 2023

Mulyaningsih" The Implementation Of Characteristics Of Organizational Culture "Sharing" Based On Local Wisdom In Increasing Hr Competence In Indonesia (Facing Asian Future Shock 2020)" *Journal Of Educational Experts* Volume 2, No. 1, January 2019

Mustakim Bahrum"Perspektif Psikologi Pengambilan Keputusan dalam Kepemimpinan Partisipatif di Organisasi Pendidikan" *Irsyad : Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam* Volume 8, Nomor 2, 2020

Orianzi, Tamunomiebi "Ethical Leadership: Implications For Organizational Reputation" *Journal of Business & Change Management*. Vol. 6, Iss. 1, 2019

Robinso, "The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study" *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 2000

Santoso, Maskur "Analisis Penafsiran M. Quraish Shihab Tentang Karakter Seorang Pemimpin Dalam Tafsir Al-Misbah" *Jiqta: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir* Vol. 2 Nomor 1 | Januari - Juni 2023

Schoneveld C.G, dkk "Certification, Good Agricultural Practice And Smallholder Heterogeneity: Differentiated Pathways For Resolving Compliance Gaps In The Indonesian Oil Palm Sector" *Global Environmental Change*, 2019.

Schoorman David, dkk "An Integrative Model of Organizational Trust." *The Academy of Management Review* 20, no. 3 1995

Tumbelaka, dkk "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen PAUD" *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*

Yondonrenchin M, dkk "The Impact Of Leadership Styles On Employee Loyalty And Engagement" *European Journal Of Business And Management Research*, Vol 8 | Issue 4 | July 202