

IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA ITQAN DALAM MEWUJUDKAN EFISIENSI TATA KELOLA ORGANISASI DI ERA DIGITAL

Nikmaturrohmah

Universitas KH Mukhtar Syafaat (UIMSYA)

Email: nikmaturrohmah229@gmail.com

Siti Aimah

Universitas KH Mukhtar Syafaat (UIMSYA)

ABSTRACT

The issue addressed in this study is the mismatch between the use of digital technology and the level of efficiency in organizational management, which is often caused by a weak work culture. This study aims to examine how the implementation of itqan work culture can improve organizational management efficiency in the digital era. A descriptive qualitative approach was employed, with data collected through participatory observation, in-depth interviews, and document analysis in organizations grounded in Islamic values. Data analysis was conducted interactively through data reduction, data organization, and conclusion drawing, with validity ensured through source and technique triangulation. The findings indicate that the implementation of itqan work culture enhances accuracy, discipline, transparency, and accountability in digital organizational governance, significantly contributing to time and cost efficiency as well as improved quality of decision-making.

Keywords: *Itqan, Digitalization, Efficiency*

ABSTRAK

Permasalahan yang dibahas dalam studi ini adalah ketidaksesuaian antara penggunaan teknologi digital dan tingkat efisiensi dalam pengelolaan organisasi, yang sering disebabkan oleh lemahnya budaya kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab bagaimana penerapan budaya kerja itqan dapat memperbaiki efisiensi pengelolaan organisasi di era digital. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi pada organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Analisis data dilakukan secara interaktif dengan melalui proses reduksi, penyusunan, dan penarikan kesimpulan, serta diuji validitasnya melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja itqan berperan dalam meningkatkan ketelitian, disiplin, transparansi, dan akuntabilitas di dalam pengelolaan organisasi digital, yang berpengaruh signifikan terhadap efisiensi waktu, biaya, dan kualitas dalam pengambilan keputusan.

Kata kunci: *Itqan, Digitalisasi, Efisiensi*

A. PENDAHULUAN

Di tengah arus transformasi digital yang sangat besar, setiap lembaga kini diharuskan untuk mempercepat segala aspek pengelolaannya. Revolusi industri 4.0 dan era masyarakat 5.0 telah mengubah cara pandang terhadap pengelolaan tradisional ke dalam sistem yang sepenuhnya digital, cepat, dan transparan (Waty et al., 2023). Untuk organisasi yang berlandaskan Islam maupun yang bersifat lokal, tantangan ini bukan hanya sekadar perbaruan alat atau penerapan teknologi mutakhir, tetapi lebih kepada bagaimana menyesuaikan kecanggihan teknologi itu dengan pola pikir penggunanya. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan berkembang di masa mendatang sangat tergantung pada kemampuannya untuk mengelola sumber daya secara profesional dan responsif terhadap dinamika zaman (Ekawati & Nasution, 2025).

Konsep dasar yang mendasari penelitian ini adalah budaya kerja *itqan* sebagai variabel utama (Ekasari, 2019). Dalam perspektif Islam, *itqan* tidak sekadar diartikan sebagai aktivitas kerja biasa, melainkan merupakan komitmen yang mendalam untuk melaksanakan setiap tugas dengan teliti, sempurna, dan menyeluruh (Yarnita et al., 2025). Budaya kerja ini menekankan kepada setiap anggota organisasi untuk menjaga standar kualitas yang tinggi dalam setiap tindakan, yang dalam konteks manajemen modern sering diistilahkan sebagai keunggulan profesional (Jacky Chin et al., 2025). Setelah nilai *itqan* tertanam, setiap proses koordinasi dan administrasi tidak dilakukan secara sembarangan, tetapi dilaksanakan dengan tingkat ketelitian yang tinggi sebagai wujud tanggung jawab terhadap sesama dan Tuhan.

Di sisi lain, aspek yang ingin dicapai adalah efisiensi manajemen organisasi di era digital. Efisiensi di sini merujuk pada kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan biaya secara optimal dengan bantuan teknologi informasi. Manajemen yang efisien mencakup sistem penyimpanan yang terstruktur di cloud, komunikasi yang cepat dan terkoordinasi melalui platform digital, serta pengambilan keputusan yang akurat yang didasarkan pada data secara langsung (Tjahjanto et al., 2025). Namun, efisiensi ini tidak akan terjadi secara otomatis hanya karena adanya perangkat teknologi; diperlukan sistem manajemen yang teratur dan perilaku organisasi yang terintegrasi sehingga teknologi benar-benar dapat berfungsi sebagai solusi dan bukan sebagai beban tambahan bagi anggotanya.

Namun, kondisi yang ada di lapangan mengungkapkan adanya tantangan besar yang terlihat dari perbedaan signifikan antara ketersediaan teknologi dan efisiensi kerja. Banyak perusahaan telah menggunakan perangkat digital dan aplikasi terbaru, tetapi manajemennya masih berantakan, data sering kali tidak teratur, dan komunikasi di antara para pengelola masih saja lambat. Fenomena yang disebut "kekacauan digital" ini sering kali terjadi karena teknologi hanya dilihat sebagai alat semata tanpa

adanya dukungan dari budaya kerja yang terstruktur. Hal ini mengakibatkan proses kerja menjadi saling menghambat dan pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit, meskipun sudah terdapat infrastruktur digital yang memadai.

Kebaruan yang dihadirkan oleh studi ini terletak pada penggabungan nilai-nilai spiritualitas dalam Islam dengan penerapan manajemen berbasis digital (Saputra et al., 2025). Mayoritas penelitian yang ada sebelumnya lebih fokus pada manajemen profesional secara luas dalam konteks perusahaan atau penggunaan teknologi dalam lembaga pendidikan formal (Jannah, 2023). Hanya sedikit penelitian yang meneliti secara khusus bagaimana prinsip itqan diterapkan dalam upaya meningkatkan efisiensi digital di organisasi sosial, lingkungan pemuda, atau pendidikan berbasis Islam. Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan cara penerapan budaya kerja itqan dapat secara substansial meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan organisasi di era digital saat ini.

Studi ini memiliki signifikansi yang besar mengingat adanya kompetisi global yang mendorong lembaga-lembaga Islam untuk beroperasi dengan cara yang lebih profesional, terbuka, dan bersaing. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan suatu model manajemen yang "teknologis" namun tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam yang kuat. Aspek ini sangat krusial agar organisasi tidak hanya unggul dalam aspek kuantitas, tetapi juga memiliki standar pengelolaan yang berkualitas, efisien, serta mampu memberikan pelayanan terbaik kepada anggotanya dan masyarakat secara keseluruhan di masa depan.

B. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menyelidiki dengan mendalam cara nilai-nilai spiritualitas Islam diterapkan dalam praktik manajemen modern (Miles, Huberman, dan Saldaña, 2020). Pemilihan metode kualitatif diambil berdasarkan keinginan peneliti untuk memahami makna di balik tindakan organisasi, terutama dalam mengintegrasikan budaya kerja itqan. Peneliti berperan sebagai alat utama yang terlibat langsung di lapangan untuk mengamati fenomena pengelolaan dengan cara yang alami tanpa adanya campur tangan yang bersifat eksperimen.

Lokasi penelitian berfokus pada Pondok Pesantren Darussalam yang dipilih karena mencerminkan organisasi berbasis nilai tradisional, namun telah memanfaatkan teknologi digital dalam aktivitas sehari-harinya. Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan pengamatan partisipatif untuk melihat langsung bagaimana pengurus memanfaatkan alat digital, seperti ponsel pintar dan aplikasi pengelolaan data, dalam menjalankan tugas administratif dengan penuh ketelitian. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci yang terdiri dari pimpinan organisasi dan staf administrasi untuk mengeksplorasi pandangan mereka

.

tentang hubungan antara niat ibadah (itqan) dan efisiensi kerja yang berbasis digital.

Data yang didapatkan tidak hanya berasal dari ucapan dan pengamatan, tetapi juga didukung oleh penelitian dokumen. Peneliti memeriksa berbagai arsip online, catatan komunikasi dalam grup pesan, dan juga Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan di institusi tersebut. Semua informasi yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan model interaktif yang mencakup langkah pengurangan data untuk memilih informasi yang paling relevan, penyajian data dalam format narasi yang terstruktur, hingga pengambilan kesimpulan yang dapat menjawab tujuan penelitian.

Untuk menjamin bahwa hasil penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, peneliti melakukan pengujian validitas data menggunakan metode triangulasi (Susanto & Jailani, 2023). Ini dilakukan dengan mencocokkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan fakta-fakta yang terungkap melalui observasi, serta menyelaraskannya dengan bukti-bukti yang ada pada dokumen. Melalui cara ini, peneliti berharap dapat menyusun gambaran yang komprehensif dan objektif tentang bagaimana budaya kerja itqan dapat berperan sebagai pendorong terciptanya efisiensi dalam pengelolaan di tengah kemajuan teknologi informasi yang begitu cepat saat ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

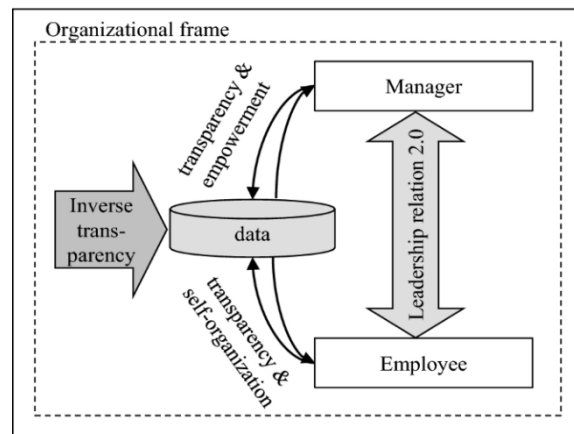
Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja itqan telah menjadi landasan etos kerja pengurus Pondok Pesantren Darussalam dalam menjalankan tata kelola organisasi berbasis digital. Nilai ketelitian, kesungguhan, dan tanggung jawab diinternalisasikan dalam setiap aktivitas administrasi, mulai dari pencatatan data santri hingga pengelolaan arsip digital (Maulana & Naimah, 2025). Pimpinan pesantren menyampaikan: *“Kami menanamkan bahwa bekerja dengan rapi dan teliti di sistem digital itu bagian dari amanah dan ibadah.”* Temuan ini menguatkan pandangan bahwa itqan merupakan prinsip kerja Islami yang sejalan dengan konsep profesionalisme modern, yakni bekerja secara optimal dan bertanggung jawab (Al-Ghazali; QS. Al Mulk: 2).

Implementasi itqan tercermin dalam penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) digital yang mengatur alur administrasi secara sistematis dan terukur (Maharani, 2025). Standarisasi ini berdampak pada efisiensi waktu dan pengurangan kesalahan kerja.

Aspek Administrasi	Sebelum Digital	Sesudah Digital
Arsip Data	Manual & tercecer	Tersimpan rapi (cloud)
Waktu Pelaporan	3–4 hari	1 hari
Kesalahan Data	Sering terjadi	Sangat minim

Standarisasi berbasis nilai itqan sejalan dengan teori *process efficiency* (Haq & Kunaifi, 2025), di mana keteraturan prosedur meningkatkan produktivitas organisasi (Wijanarko et al., 2025).

Budaya kerja itqan mendorong pengelolaan organisasi yang transparan melalui pemanfaatan aplikasi digital yang dapat diakses oleh pengurus terkait, sehingga setiap aktivitas dapat dipantau dan dipertanggungjawabkan.



Gambar 1: Transparansi dan Akuntabilitas Tata Kelola Berbasis Digital

Pemanfaatan sistem digital mendukung prinsip *good governance* yaitu transparansi dan akuntabilitas, yang merupakan indikator penting dalam efisiensi tata kelola organisasi (UNDP) (Dewi, 2025).

Penelitian menemukan adanya peningkatan disiplin kerja pengurus dalam penggunaan teknologi digital, terutama dalam penginputan dan pembaruan data secara berkala dan tepat waktu. Staf administrasi menyatakan: “*Karena data langsung tersimpan dan dilihat banyak pihak, kami lebih berhati-hati dan disiplin.*” Nilai itqan berfungsi sebagai pengendali internal berbasis moral yang memperkuat sistem manajemen modern, sebagaimana dijelaskan dalam teori kontrol organisasi.

Implementasi budaya kerja itqan yang didukung teknologi digital menghasilkan efisiensi signifikan dalam penggunaan waktu dan biaya operasional organisasi (Ma’rifah, 2025). Temuan ini sejalan dengan laporan OECD terkait digital governance yang menyatakan bahwa digitalisasi mampu

.

meningkatkan efisiensi organisasi hingga 30% (Marwiyah et al., 2023). Efisiensi ini menunjukkan bahwa teknologi akan optimal apabila dibarengi dengan budaya kerja yang teratur dan berorientasi kualitas, sebagaimana prinsip itqan.

Budaya kerja itqan mendorong pengurus untuk memanfaatkan data digital secara akurat dan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis.

Indikator	Dampak
Kecepatan Keputusan	Meningkat
Akurasi Informasi	Lebih Tinggi
Risiko Kesalahan	Menurun

Prinsip ketelitian dalam itqan selaras dengan konsep *data-driven decision making* yang menjadi ciri organisasi modern dan efisien (Arifin & Efendi, 2025).

Keberhasilan implementasi budaya kerja itqan sangat ditentukan oleh peran pimpinan yang mampu mengintegrasikan nilai spiritual dan teknologi digital secara harmonis (Syamsiah et al., 2025).



Gambar 2: Peran Kepemimpinan Digital Berbasis Nilai Itqan

Kepemimpinan transformasional berbasis nilai memperkuat budaya organisasi dan menjadi faktor kunci dalam menciptakan tata kelola yang efisien dan berkelanjutan di era digital (Tiftazani et al., 2025).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja itqan memiliki peran yang sangat signifikan dalam mewujudkan efisiensi tata kelola organisasi di era digital (Argaricha et al., 2025). Nilai itqan yang menekankan ketelitian, kesungguhan, dan tanggung jawab terbukti mampu membentuk etos kerja digital yang profesional dan berorientasi pada kualitas, sehingga pemanfaatan teknologi informasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga bernilai moral dan spiritual (Rizal & Faridah, 2025).

Implementasi budaya kerja itqan mendorong terwujudnya standarisasi administrasi digital yang sistematis, transparansi pengelolaan organisasi, serta peningkatan disiplin dan akuntabilitas pengurus. Hal ini berdampak langsung pada efisiensi waktu, biaya operasional, dan ketepatan pengambilan keputusan berbasis data (Sulistyawati, 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas manajemen organisasi tidak cukup hanya dengan menyediakan infrastruktur teknologi, tetapi memerlukan integrasi nilai budaya kerja yang kuat sebagai landasan perilaku organisasi (Mudhoffar & Frinaldi, 2024).

Selain itu, kepemimpinan yang visioner dan berbasis nilai itqan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan transformasi digital organisasi. Kepemimpinan tersebut mampu menyinergikan nilai-nilai spiritual Islam dengan tuntutan profesionalisme modern, sehingga organisasi dapat beradaptasi secara efektif terhadap perubahan teknologi tanpa kehilangan identitas dan tujuan utamanya.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja itqan dapat dijadikan sebagai model alternatif tata kelola organisasi yang efisien, profesional, dan berkelanjutan di era digital, khususnya bagi organisasi berbasis nilai-nilai Islam. Integrasi antara spiritualitas dan teknologi ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi sekaligus memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan manajemen organisasi yang berorientasi pada nilai dan kemajuan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Argaricha, A. S., Khojir, K., & Bahrani, B. (2025). Implementasi Total Quality Management dalam Membangun Budaya Mutu Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0: Studi Kasus di SMP Islam Bunga Bangsa Samarinda. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 16(1), 1–14.
- Arifin, M., & Efendi, N. (2025). Membangun Paradigma Baru: Model Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Transformasi Digital. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 175–190.
- Dewi, Y. S. (2025). Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagai pilar good governance: Refleksi tata kelola pemerintah daerah. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 23(1), 53–63.
- Ekasari, N. (2019). *Kontribusi Etos Kerja Islami terhadap Kualitas Kerja Pengurus Baznas Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Ekawati, Y. A., & Nasution, S. W. P. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi, praktik, dan dinamika organisasi*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Haq, F. Z., & Kunaifi, A. (2025). Implementasi 5M dalam Manajemen Produksi Perspektif Islam: Analisis pada Tahap Input, Proses, dan Output. *EKSYAR: Jurnal Ekonomi Syari'ah & Bisnis Islam*, 12(2), 283–294.
- Jacky Chin, S. T., Mokhamad Nurhadi, S. K., Wulan Purnama Sari, S. E., Abdullah Haidar, S. E., Ruski, M. P., Yeni, S., Pemy Christiaan, S. E., & Romi Ferdian, S. E. (2025). *Manajemen Modern: Pendekatan Terintegrasi Untuk Organisasi*. PT. Nawala Gama Education.
- Jannah, R. (2023). Manajemen Pendidikan Islam Dalam Konteks Teknologi Digital. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 4(2), 435–443.
- Ma'rifah, S. Q. (2025). *Pengaruh digital leadership, digital competency, dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi: Studi Pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Kediri*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Maharani, A. (2025). *PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) LAYANAN ADMINISTRASI DI SMK NEGERI 1 PINRANG*.
- Marwiyah, S., Augustinah, F., Listiani, T., Jubaedah, E., & Kushendar, D. H. (2023). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Di Era Digital*. Deepublish.
- Maulana, A., & Naimah, S. (2025). KOMPETENSI TENAGA ADMINISTRASI TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN ARSIP DI LEMBAGA PENDIDIKAN. *Jurnal Pelita Pendidikan*, 2(1), 42–57.
- Mudhoffar, K., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi budaya organisasi dalam mendorong perilaku inovatif pegawai negeri sipil: Studi kasus di sektor publik Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 611–619.
- Rizal, F., & Faridah, M. (2025). *REMUNISASI DAN ETOS KERJA: Meningkatkan*

- Kinerja Pegawai di Institusi Pendidikan Islam*. Merdeka Kreasi Group.
- Saputra, Y. I., Rohman, M. K., Kamil, M., Abrar, M. T., Holidi, M., Muhlas, M., & Mudarris, B. (2025). Strategi Manajemen Pendidikan Islam di Era Society 5.0: Integrasi Nilai Spiritual dan Inovasi Digital. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi*, 1(3), 236–246.
- Sulistyawati, U. S. (2024). Decoding big data: Mengubah data menjadi keunggulan kompetitif dalam pengambilan keputusan bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi*, 1(2), 58–71.
- Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61.
- Syamsiah, S., Parmitasari, R. D. A., & Syariati, A. (2025). Integrasi Nilai Syariah dalam Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Studi Literatur. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 6(1), 127–144.
- Tiftazani, S., Trihantoyo, S., Roesminingsih, E., & Khamidi, A. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Organisasi Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 7(1), 1–14.
- Tjahjanto, S., Yulistiawan, B. S., Krisnanik, E., & Faizi, R. R. (2025). *Buku Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit Widina.
- Waty, E., Sulistiana, I., Siskawati, E., Judijanto, L., & Maghfur, I. (2023). *AKUNTANSI DIGITAL: Transformasi pembukuan di era revolusi industri 4.0 menuju society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wijanarko, F., Sulaksono, H., & Rachmawati, L. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Jember. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3647–3654.
- Yarnita, Y., Mardatillah, I., Sari, S. D., & Satriadi, I. (2025). AYAT DAN HADITS TENTANG ETOS KERJA DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Pendidikan Inovatif*, 7(3).