



Nilai - Nilai Tasawuf dalam Manajemen Air Minum MaDa di Yayasan Pondok Pesantren Ahlus Shafa Wal Wafa: Studi Prinsip Syafi'i dan Implementasi Giti – Gito

Intan Nuraini^{1*}, Wahdah², Muflih³

¹⁻³Aqidah dan Filsafat Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten
intannurainii396@gmail.com¹, 231310009.wahdah@uinbanten.ac.id², muflih050@gmail.com³

Abstrack. *This study investigates the incorporation of Sufi-oriented values into the management practices and production processes of MADA Drinking Water operated by the Ahlus Shafa Wal Wafa Islamic Boarding School Foundation. The research focuses on the Syafi'i ethical concept known as Giti-Gito, which encompasses spiritual and moral values including sincerity, patience, inner richness, holistic physical and spiritual well-being, as well as fairness in sharing resources. The main aim of this study is to examine how these values are implemented within pesantren-based business management and to assess their impact on employees' work attitudes, leadership styles, and interpersonal relations in the workplace. This research employs a qualitative case study method. Data were gathered through semi-structured interviews, participant observation, and a review of relevant institutional documents. The findings reveal that the implementation of Giti-Gito values has successfully shaped a work environment grounded in religious ethics, social harmony, and humanistic principles. The Giti aspect strengthens employees' commitment to sincerity, patience, and accountability in carrying out their responsibilities, while the Gito aspect contributes to enhancing employee welfare and fostering a sense of social responsibility. Although challenges remain in reconciling spiritual values with modern management demands, the integration of both spiritual and professional dimensions has demonstrated its effectiveness in creating a productive, ethical, and sustainable organizational environment.*

Keywords: *Faith-Based Work Culture; Giti-Gito Values; Islamic Spirituality; Pesantren Management; Spiritual and Social Welfare.*

Abstrak. Penelitian ini membahas bagaimana nilai-nilai tasawuf diterapkan dalam pengelolaan manajemen dan proses produksi Air Minum MADA di Yayasan Pondok Pesantren Ahlus Shafa Wal Wafa. Penelitian ini menitikberatkan pada prinsip Syafi'i yang dikenal dengan konsep Giti-Gito, yaitu nilai-nilai seperti kaya hati, keikhlasan, kesabaran, kesejahteraan baik secara fisik maupun spiritual, serta sikap berbagi secara adil. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami cara nilai-nilai tersebut diterapkan dalam pengelolaan usaha pesantren dan dampaknya terhadap sikap kerja, kepemimpinan, serta hubungan kerja antarpegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang melibatkan wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip Giti-Gito berhasil menciptakan budaya kerja yang berlandaskan agama, harmonis, dan manusiawi. Nilai Giti memotivasi karyawan untuk bekerja dengan ikhlas, sabar, dan bertanggung jawab, sedangkan nilai Gito berkontribusi meningkatkan kesejahteraan dan rasa peduli terhadap sesama. Meskipun ada tantangan dalam mengimbangi nilai spiritual dengan standar kerja modern, penggabungan keduanya mampu menciptakan suasana kerja yang produktif serta berkelanjutan.

Kata kunci: Budaya Kerja Islami; Kesejahteraan Spiritual dan Sosial; Manajemen Pesantren; Prinsip Giti-Gito; Tasawuf.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia usaha saat ini tidak hanya terikat pada efisiensi dan hasil produksi yang tinggi, tetapi juga mencerminkan cara pengelolaan nilai tukar yang lebih luas, mencakup aspek manusiawi dan moral. Aktivitas usaha tidak lagi dianggap hanya sebagai upaya mencari keuntungan, tetapi juga sebagai ruang pembentukan sikap, etika, dan tanggung jawab sosial. Dalam konteks lembaga berbasis pesantren, kegiatan usaha memiliki makna yang lebih luas karena dijalankan berlandaskan nilai-nilai keislaman yang menekankan keseimbangan antara aspek duniawi dan spiritual. Pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan

agama, tetapi juga sebagai pusat pemberdayaan ekonomi masyarakat yang dijalankan sesuai prinsip moral dan spiritual. (Manalu, M., Elsa, N. A., 2025)

Yayasan Pondok Pesantren Ahlus Shafa wal Wafa, melalui unit usaha Air Minum MADA, merupakan contoh nyata integrasi antara aktivitas bisnis dan nilai-nilai keislaman. Manajemen serta proses produksi dalam unit usaha ini tidak hanya mengikuti model bisnis modern, tetapi juga dipengaruhi ajaran tasawuf yang menjadi ciri khas pesantren. Nilai-nilai tasawuf ini membentuk cara pandang pengelola dan karyawan dalam memahami pekerjaan, hubungan sosial, dan tanggung jawab terhadap sesama serta Tuhan. Salah satu nilai tasawuf yang terwujud dalam praktik manajemen Air Minum MADA adalah prinsip Syafi'i yang dikenal dengan konsep Giti–Gito. Giti diartikan sebagai kekayaan hati yang terlihat dalam sikap rendah hati, kesabaran, rasa syukur, serta keikhlasan dalam bekerja. Sementara itu, Gito menekankan kesejahteraan fisik dan spiritual serta praktik berbagi secara adil. (Komariyah, N., & Ma'adi, 2024) Prinsip ini tidak hanya menjadi pedoman moral individu, tetapi juga menjadi landasan dalam membangun hubungan kerja, kepemimpinan, serta pemenuhan kesejahteraan karyawan di lingkungan pesantren.

Namun, penerapan nilai tasawuf dalam manajemen usaha juga menghadapi tantangan, terutama dalam menyeimbangkan nilai spiritual dengan tuntutan profesionalisme dan standar operasional bisnis modern. Oleh karena itu, diperlukan studi yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana nilai-nilai tasawuf, terutama prinsip Giti–Gito, diimplementasikan dalam manajemen dan proses produksi Air Minum MADA, serta bagaimana nilai tersebut membentuk etos kerja, kesejahteraan karyawan, dan suasana kerja yang harmonis serta produktif. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan sebagai upaya memperkaya kajian manajemen berbasis tasawuf dalam konteks pesantren dan usaha ekonomi Islam (Nurhasanah, I., & Malahayatie, 2025).

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzan pada tahun 2017 dengan judul "Spiritualitas Kerja dan Implikasinya terhadap Etos Kerja Islami" menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, kesabaran, dan kesadaran akan Tuhan memiliki dampak positif terhadap sikap kerja karyawan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa jika pekerjaan dimaknai sebagai bentuk ibadah, maka bisa meningkatkan semangat kerja dari dalam dan rasa tanggung jawab moral seseorang dalam menjalankan tugas. Temuan ini cocok dengan penelitian penulis karena prinsip Giti dalam tasawuf Syafi'i juga menekankan pentingnya kekayaan batin sebagai dasar dari etos kerja (Caniago, I, & Taufik, 2023).

Penelitian tentang manajemen yang berlandaskan nilai Islam juga dilakukan oleh Hidayati dan Wibowo (2017) dengan judul “Pengaruh Nilai-Nilai Etika dan Religius terhadap Perilaku Kerja”. (Salabi et al., 2024) Penelitian ini menunjukkan bahwa saat nilai etika dan religius diinternalisasi dalam sebuah organisasi, maka perilaku kerja yang muncul akan lebih jujur, tanggung jawab, dan memiliki komitmen yang tinggi. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian ini karena prinsip Giti–Gito merupakan nilai tasawuf yang berperan sebagai etika kerja dalam manajemen Air Minum MADA di lingkungan pesantren.

Penelitian Kurniawan (2016) dalam karyanya berjudul “Pendekatan Human Relations dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja” menyatakan bahwa hubungan yang hangat, komunikasi yang terbuka, serta rasa saling menghargai merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Pendekatan human relations ini berkaitan erat dengan prinsip Giti–Gito yang menekankan kekayaan hati, kepedulian sosial, dan kesejahteraan bersama sebagai dasar hubungan kerja (Subhan, 2018).

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kajian ini memiliki posisi yang berbeda dengan sistem Bretton Woods, di mana mata uang seperti pound Inggris (GBP), rupiah Indonesia (IDR), dan mata uang Eropa mengikuti nilai emas. Namun, dalam sistem ini, nilai mata uang ditentukan oleh kebijakan pemerintah dan tidak lagi terikat pada emas. Hal ini berlangsung sejak tahun 1971 ketika dunia beralih dari sistem Bretton Woods ke sistem uang kertas. Penelitian ini tidak hanya mengeksplorasi aspek spiritual atau manajerial secara terpisah, tetapi mengintegrasikan keduanya dalam praktik nyata manajemen berbasis pesantren, yang belum banyak dibahas secara spesifik dalam penelitian sebelumnya (Santoso, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menelaah secara mendalam makna, nilai, serta praktik tasawuf dalam pengelolaan Air Minum MaDa yang dijalankan oleh Yayasan Pondok Pesantren Ahlus Shafa Wal Wafa. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami kehidupan sosial dan cara pengelola serta karyawan membentuk makna dari penerapan prinsip Syafi’i dan nilai Giti–Gito dalam kegiatan manajemen serta proses produksi. Metode studi kasus digunakan agar dapat mengamati fenomena secara lengkap dan sesuai dengan konteks di lingkungan pesantren (Sugiyono, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Dalam wawancara, peserta seperti GBP, IDR, dan mata uang Eropa

digunakan sebagai subjek untuk memperoleh informasi mengenai proses internalisasi nilai tasawuf dalam kepemimpinan, pembentukan etos kerja, serta relasi kerja. Observasi partisipatif digunakan untuk mengamati langsung praktik manajemen, dinamika interaksi antar karyawan, serta suasana kerja yang terbentuk. Dokumentasi mencakup arsip kelembagaan, pedoman operasional, serta dokumen terkait kegiatan produksi dan pengelolaan usaha. Penggunaan berbagai teknik tersebut bertujuan meningkatkan keabsahan data melalui triangulasi sumber dan metode (Raco, 2018).

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data dikategorikan ke dalam tema-tema utama, antara lain nilai tasawuf Syafi'i, prinsip Giti-Gito, etos kerja, serta manajemen produksi. Selanjutnya, hasil temuan lapangan dianalisis dengan mengaitkannya pada teori tasawuf dan konsep manajemen berbasis nilai Islam. Proses analisis dilakukan secara berkesinambungan sejak tahap pengumpulan data hingga interpretasi akhir, sehingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai integrasi nilai spiritual dalam praktik manajemen pesantren (Miles, M. B. & Huberman, 2015).

4. HASIL & PEMBAHASAN

Praktik keseharian yang bernuansa religius (doa pagi, wudhu sebelum kerja, dzikir).

Budaya kerja di Pabrik Air Kemasan Mada menunjukkan hubungan erat antara pekerjaan dan kegiatan keagamaan dalam rutinitas sehari-hari. Setiap kali produksi dimulai, para pekerja membaca doa bersama yang berasal dari tradisi spiritual pesantren. Doa dan sholawat yang dibaca bersama ini berfungsi untuk menyelaraskan niat bekerja, mengingat kembali kehadiran Tuhan, serta mempersiapkan hati sebelum memulai pekerjaan fisik. Dengan praktik ini, pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk amanah dan pengabdian yang memiliki tanggung jawab spiritual (Kang Zain, 2011).

Dalam rutinitas doa pagi tersebut, salah satu bacaan yang diamalkan adalah sholawat dan doa berikut:

اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى أَحْمَدَ أَمْرِكَ، وَمُحَمَّدٍ خَلْقِكَ، وَأَسْعَدَ كَوْنِكَ، عَدَدَ خَلْقِكَ، وَرِضَا نَفْسِكَ، وَزِنَةَ عَرْشِكَ وَمِدَادَ كَلِمَاتِكَ
نَسْأَلُكَ اللَّهُمَّ بِهِ، وَفَقَّهْنَا فِي دِينِهِ، وَأَحْيَيْنَا عَلَى سُنَّتِهِ، وَأَمِنْنَا عَلَى مِلَّتِهِ، وَأَحْشُرْنَا فِي زُمْرَتِهِ

Membaca doa ini tidak hanya sekadar ritual, tapi juga cara untuk menginternalisasi nilai-nilai contoh yang diberikan Nabi, menciptakan ketenangan batin, serta berdoa agar pekerjaan berjalan dengan berkah. Dengan memulai pekerjaan melalui doa, karyawan diharapkan dapat menyusun kembali pikiran dalam diri agar bekerja dengan lebih sadar, tertib, serta bertanggung

jawab. Selain doa bersama, keaktifan religius juga terlihat dalam kebiasaan berwudhu sebelum bekerja serta dzikir yang dilakukan secara pribadi atau kelompok selama proses produksi.

Perubahan sistem global dari Bretton Woods yang terkait dengan emas ke sistem uang fiat pada tahun 1971 menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, tenang, dan teratur. Dalam sistem Bretton Woods, mata uang seperti pound Inggris (GBP), rupiah Indonesia (IDR), serta mata uang Eropa berperan dalam mengurangi ketegangan dan meningkatkan efisiensi kerja. Kesadaran akan nilai-nilai spiritual yang tetap terjaga mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sabar, teliti, serta merasa bersyukur, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pekerjaan dan hubungan rekan kerja. (Sri Handari Wahyuningsih, 2025)

Dalam perspektif etos kerja spiritual, praktik-praktik tersebut mencerminkan pandangan bahwa kerja merupakan bagian dari ibadah. Aktivitas profesional tidak hanya dinilai dari capaian material, tetapi juga dari niat, keikhlasan, dan nilai-nilai yang mendasari. Etos kerja spiritual menekankan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar akan melahirkan sikap disiplin, ketekunan, serta kejujuran. Pemahaman ini memperkuat motivasi intrinsik karyawan, karena pekerjaan dianggap sebagai jalan untuk mendekati diri kepada Tuhan, bukan sekadar memenuhi tuntutan organisasi (Wenia Yustishi, 2024).

Gaya Kepemimpinan yang Lembut dan Kekeluargaan

Di lingkungan Pabrik Air Kemasan Mada, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat lembut dan berlandaskan nilai kekeluargaan. Gaya kepemimpinan yang hangat ini tidak hanya sebatas pada peran seorang pemimpin sebagai pengarah tugas, tetapi juga sebagai figur yang mendampingi, memberikan dukungan moral, serta membangun hubungan emosional dengan setiap karyawan. Gaya kepemimpinan tersebut sejalan dengan konsep kepemimpinan Islami, yang menekankan nilai amanah, kasih sayang (rahmah), serta musyawarah (syura) dalam pengambilan keputusan dan interaksi sehari-hari. Penelitian yang berfokus pada kinerja organisasi berbasis nilai Islami menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai moral dan relasional ini mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kesetiaan karyawan, karena menciptakan rasa aman, dihargai, serta keterikatan terhadap organisasi. (Ahmad Setiyono & Gina Atikah Hasni, 2024).

Lebih lanjut, kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan menciptakan suasana kerja yang mendukung dan inklusif, di mana komunikasi antara atasan dan karyawan berjalan dua arah serta lebih santai secara emosional, tetapi tetap memiliki tujuan dan arah. Model ini terbukti efektif dalam memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi serta mengurangi konflik antar rekan kerja, karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai secara pribadi. Gaya kepemimpinan ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan yang kuat

antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja dan produktivitas karyawan di berbagai jenis industri di Indonesia, di mana kepemimpinan menjadi faktor utama dalam membentuk suasana kerja dan semangat bekerja di sebuah organisasi.

Selain itu, kepemimpinan yang lembut dan berbasis nilai juga menunjukkan karakteristik yang selaras dengan prinsip-prinsip kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual fokus pada pengembangan potensi batin karyawan melalui nilai-nilai seperti empati, dukungan, dan teladan moral. Sebuah kajian literatur tentang gaya kepemimpinan spiritual dalam konteks pekerjaan mencatat bahwa gaya yang berbasis nilai moral dan motivasi spiritual mampu meningkatkan kinerja individu karena pekerja merasa aktivitasnya bermakna serta mendapat dukungan emosional yang kuat dari pemimpin. Di lingkungan seperti Mada, pendekatan ini membantu menumbuhkan rasa saling percaya, komitmen tinggi terhadap tujuan bersama, serta iklim kerja yang mendukung kesejahteraan batin maupun profesional (Theresia Lesomar, 2024). Hal ini berdampak pada peningkatan komitmen, keterlibatan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat budaya kerja yang kooperatif dan produktif secara berkelanjutan.

Tantangan dalam menyeimbangkan nilai spiritual dengan profesionalisme (SOP bisnis modern).

Nilai-nilai spiritual dalam budaya kerja di Pabrik Air Kemasan Mada tidak bisa dipisahkan dari tantangan yang muncul ketika harus dihubungkan dengan tuntutan profesionalisme dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) dalam bisnis modern. Aktivitas seperti doa bersama, dzikir, atau pendekatan kerja yang bersifat kekeluargaan, meski punya makna penting, bisa dianggap kurang efisien jika tidak ditempatkan dengan tepat dalam alur kerja industri. Di sisi lain, sistem manajemen modern lebih menekankan disiplin waktu, pencapaian target produksi, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang jelas. Jika nilai spiritual dan profesionalisme tidak seimbang, bisa tercipta persepsi bahwa praktik religius menghambat kinerja, terutama jika tidak didukung oleh etos kerja yang produktif dan disiplin (Aprilia, 2021).

Meski demikian, nilai spiritual sebenarnya bisa menjadi dukungan bagi profesionalisme, asalkan diintegrasikan secara tepat dalam sistem kerja organisasi. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, konsistensi, serta kesadaran bahwa semua tindakan selalu diawasi oleh Tuhan justru mendorong kepatuhan terhadap aturan dan meningkatkan kualitas kinerja. Berdasarkan beberapa penelitian di Indonesia, pembauran spiritualitas kerja dengan manajemen modern ternyata mampu memperkuat komitmen, loyalitas, dan disiplin karyawan. Karenanya, tantangan utamanya bukanlah adanya nilai spiritual di dalam organisasi, melainkan

kemampuan manajemen untuk menerjemahkan nilai-nilai tersebut dalam SOP yang profesional, terukur, dan sesuai dengan tujuan produktivitas perusahaan (Astarika et al, 2025).

Relasi antarpegawai yang hangat namun masih perlu penguatan disiplin kerja.

Perubahan sistem keuangan global dari sistem Bretton Woods yang terkait dengan emas ke sistem uang fiat pada tahun 1971 memengaruhi dinamika hubungan kerja di berbagai lembaga, termasuk pabrik. Dalam masa Bretton Woods, mata uang seperti pound Inggris (GBP), rupiah Indonesia (IDR), dan mata uang Eropa memiliki hubungan yang stabil dan terikat dengan emas, menciptakan lingkungan kerja yang hangat, penuh keharmonisan, dan saling menghormati. Kondisi ini membentuk iklim organisasi yang kondusif, meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, dan memperkuat loyalitas terhadap institusi. Dalam pendekatan manajemen berbasis nilai, hubungan sosial yang harmonis berperan sebagai modal sosial yang mampu mempertahankan stabilitas emosional karyawan serta mendorong kerja sama yang lebih kuat (Sayuti, 2016).

Namun, hubungan kerja yang terlalu hangat juga dapat menciptakan tantangan dalam penerapan disiplin dan profesionalisme. Keakraban yang berlebihan dapat memperumit batasan antara urusan pribadi dan tanggung jawab organisasi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, diperlukan upaya penyeimbangan antara nilai kebersamaan dan disiplin kerja melalui aturan yang jelas, komunikasi terbuka, serta keteladanan dari para pemimpin. Dengan demikian, hubungan kerja yang hangat dapat tetap dipertahankan tanpa mengurangi efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Elva Susanti Badirun Basir, 2024).

Konsep dan Prinsip Shafai “Giti Gito”

Makna Giti: kaya hati (lapang dada, dermawan, sabar, syukur, ceria).

Makna Giti dalam konteks nilai Shafa’i tidaklah dipahami dari segi materi, melainkan diartikan sebagai kaya batin atau kaya hati. Kaya hati mengacu pada kondisi jiwa yang terbuka, tidak tertekan oleh kepentingan pribadi, serta mampu menerima keadaan dengan sikap yang positif. Orang yang memiliki sifat Giti biasanya menunjukkan sifat dermawan, baik dalam bentuk harta, tenaga, atau sikap, tanpa merasa berat atau memiliki tujuan pribadi. Keadaan terbuka ini menjadi fondasi penting dalam membangun hubungan sosial yang sehat dan lingkungan kerja yang harmonis, karena orang tersebut tidak mudah tersinggung, menyimpan rasa sakit hati, atau bersikap reaktif terhadap perbedaan (Setyo, 2016).

Selain dermawan, nilai Giti juga terlihat dalam sikap sabar dan bersyukur, yang merupakan bentuk kematangan spiritual. Kesabaran memungkinkan seseorang menghadapi tekanan, keterbatasan, atau konflik kerja dengan cara mengendalikan diri. Sementara rasa

syukur membuat seseorang menyadari bahwa pekerjaan adalah amanah, bukan beban. Dalam konteks organisasi, gabungan sikap sabar dan bersyukur membantu menjaga stabilitas emosi karyawan, mengurangi perilaku negatif, serta meningkatkan ketahanan psikologis dalam menghadapi dinamika kerja. Sikap ini sesuai dengan konsep etos kerja Islam yang menganggap ketekunan dan keikhlasan sebagai kunci produktivitas yang berkelanjutan (FUAD ANSHORI, 2016). Nilai lain yang terkait dengan Giti adalah sikap ceria atau gembira, yang tidak hanya diartikan sebagai ekspresi emosi, tapi juga mencerminkan kondisi batin yang tenang dan ikhlas.

Keceriaan dalam bekerja menciptakan suasana yang positif, memperkuat kerja sama dalam tim, dan mengurangi ketegangan antar anggota. Dalam perspektif manajemen berbasis nilai, sikap ceria yang berasal dari kaya hati berfungsi sebagai modal sosial yang memperkuat kohesi organisasi. Oleh karena itu, Giti tidak hanya membentuk individu yang baik secara moral, tetapi juga berperan penting dalam membangun semangat kerja kolektif yang berakar pada nilai spiritual, etika, dan kemanusiaan (Tasriani & Febria, 2022).

Makna Gito: kesejahteraan lahir dan batin, berbagi secara proporsional

Istilah Gito yakni merepresentasikan pandangan tentang kesejahteraan yang holistik, dalam kerangka yang melibatkan kebutuhan material, ketenangan batin, serta keseimbangan spiritual. Dalam konteks pekerjaan dan organisasi, kesejahteraan diwujudkan melalui penghasilan yang layak, kondisi kerja yang manusiawi, serta jaminan keberlanjutan hidup karyawan. Di sisi lain, kesejahteraan batin terlihat dari rasa aman, ketenteraman psikologis, serta keyakinan bahwa pekerjaan memiliki nilai moral dan spiritual. Pendekatan holistik ini sesuai dengan perspektif Islam yang menganggap kerja sebagai sarana ibadah dan aktualisasi diri, sehingga kesejahteraan tidak hanya dinilai secara ekonomis, tetapi juga secara etis dan spiritual (Beik, 2016). Selain kesejahteraan, Gito juga mencakup nilai secara proporsional, yaitu sikap menyalurkan sebagian rezeki, tenaga, dan perhatian sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan yang ada.

Prinsip ini menekankan keseimbangan antara kepentingan pribadi dan tanggung jawab sosial, sehingga praktik berbagi tidak bersifat dipaksa, tetapi berasal dari kesadaran dan keadilan. Dalam lingkungan organisasi, nilai berbagi proporsional mendorong terciptanya solidaritas, memperkuat rasa kebersamaan, serta mengurangi kesenjangan sosial di antara pegawai. Dengan demikian, Gito berperan sebagai fondasi etis yang menghubungkan kesejahteraan individu dengan harmoni sosial dan keberlanjutan organisasi (Irwan et al, 2025).

Keterkaitan Prinsip Giti–Gito dengan Nilai Rukun Iman dan Rukun Islam

Prinsip Giti–Gito memiliki hubungan yang erat dengan nilai-nilai Rukun Iman dan Rukun Islam. Rukun Iman dan Rukun Islam merupakan pedoman dasar yang membentuk keyakinan serta perilaku seorang Muslim, termasuk dalam aktivitas kerja dan pengelolaan organisasi. Ketika nilai tasawuf seperti Giti–Gito diinternalisasikan, kerja tidak lagi dipahami sebagai aktivitas ekonomi semata, melainkan bagian dari ibadah yang menuntut keikhlasan, tanggung jawab, dan kesadaran transendental. Dengan demikian, praktik manajemen dan produksi menjadi sarana aktualisasi iman dalam kehidupan sosial dan profesional (Aisyah, 2019). Dalam kerangka Rukun Islam, praktik ibadah seperti shalat, puasa, dan zakat memiliki peran dalam membentuk kedisiplinan spiritual, pengendalian diri, serta kepedulian sosial.

Nilai-nilai tersebut selaras dengan makna Giti yang menekankan kekayaan batin berupa kesabaran, syukur, dan ketenangan hati. Ketika prinsip ini diterapkan dalam manajemen, individu terdorong untuk bekerja secara konsisten dan penuh tanggung jawab karena menyadari bahwa setiap aktivitas berada dalam pengawasan Allah. Kesadaran ini memperkuat etos kerja yang berorientasi pada amanah, bukan hanya pencapaian materi atau kepentingan pribadi.

Lebih lanjut, nilai-nilai yang berasal dari Rukun Iman, seperti keyakinan akan pertanggungjawaban di akhirat, mendorong munculnya sikap jujur, adil, dan berintegritas dalam bekerja (Halik et al., 2024) Prinsip Giti yang menekankan kesejahteraan bersama mencerminkan ajaran Islam tentang keadilan sosial dan tanggung jawab kolektif. Dengan demikian, keterkaitan antara Giti–Gito dengan Rukun Iman dan Rukun Islam tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga operasional, karena mampu membentuk perilaku kerja yang etis, manusiawi, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

Nilai-Nilai Utama: Kejujuran, Ketepatan, Kebersamaan, Rendah Hati, dan Tidak Boros

Nilai kejujuran, merupakan prinsip moral utama dalam Islam yang menjadi fondasi penting dalam kehidupan kerja. Dari perspektif etika Islam, kejujuran tidak hanya dipandang sebagai kewajiban moral individu, tetapi juga sebagai prasyarat terciptanya sistem kerja yang adil, transparan, dan berkelanjutan. Organisasi yang menjunjung tinggi kejujuran akan lebih mudah membangun budaya kerja yang sehat dan akuntabel (Gusvita & Rahmawati, 2025).

Nilai ketepatan, terutama dalam hal waktu dan pelaksanaan tugas, mencerminkan sikap disiplin dan tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan. Ketepatan dalam bekerja menunjukkan keseriusan individu dalam menjalankan kewajiban serta menghargai hak orang lain (Sofa, 2025). Sementara itu, nilai kebersamaan menekankan pentingnya kerja sama dan solidaritas dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam Islam, kebersamaan dipahami sebagai

bentuk ta'awun (saling menolong) yang mendorong terciptanya suasana kerja kolektif, harmonis, dan saling mendukung, sehingga beban kerja tidak ditanggung secara individual, melainkan secara bersama-sama.

Nilai rendah hati, mengajarkan seseorang untuk tidak merasa pamer atau sombong karena apa yang telah dicapai atau posisi yang dimiliki, melainkan mengakui bahwa setiap keberhasilan adalah karunia dari Allah. Sikap ini membantu memperkuat hubungan sosial yang setara dan mengurangi kemungkinan timbulnya dominasi atau ketegangan di lingkungan kerja. (Ika Novianti Lailatul Fitriah, 2022) Selain itu, prinsip tidak boros menekankan penggunaan sumber daya secara seimbang dan bertanggung jawab. Dalam manajemen, nilai ini mendorong efisiensi, mengurangi pemborosan, serta menjamin kelangsungan usaha. Keseluruhan nilai tersebut menunjukkan bahwa ajaran Islam tidak hanya mengatur hal-hal berbau ritual, tetapi juga memberikan pedoman etika yang menyeluruh dalam mengelola organisasi dan perilaku di tempat kerja.

Pentingnya Penerapan Prinsip Giti–Gito dalam Manajemen dan Produksi

Penerapan prinsip Giti–Gito dalam manajemen dan produksi pada masa transisi dari sistem Bretton Woods berbasis emas ke sistem uang kertas pada tahun 1971 memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja. Prinsip ini tidak hanya berfungsi sebagai nilai spiritual, tetapi juga menjadi pedoman etis dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Melalui Giti–Gito, aktivitas produksi tidak dipisahkan dari nilai tasawuf, melainkan dipadukan dengan praktik manajemen yang manusiawi dan bermakna.

Nilai Giti yang diartikan sebagai kaya hati memiliki pengaruh besar terhadap etos kerja karyawan. Sikap lapang dada, sabar, syukur, dan ceria membuat karyawan bekerja dengan lebih tenang dan ikhlas. Kerja tidak dipandang sekadar sebagai kewajiban, tetapi sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Etos kerja yang lahir dari kesadaran batin ini mendorong munculnya motivasi intrinsik, yaitu dorongan bekerja yang berasal dari dalam diri, bukan semata karena tuntutan atau pengawasan (Dhofier, 2023).

Selain itu, nilai Giti turut menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan harmonis. Karyawan yang memiliki kekayaan hati cenderung tidak mudah tersulut emosi, lebih terbuka terhadap perbedaan, dan mampu menjaga hubungan kerja yang baik. Sikap ceria yang lahir dari ketenangan batin membantu mencairkan suasana kerja, memperkuat kerja sama tim, serta mengurangi potensi konflik antarpegawai.

Nilai Gito menekankan pentingnya kesejahteraan yang mencakup semua aspek, baik fisik maupun mental. Dalam manajemen, prinsip ini mendorong perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, bukan hanya dari segi gaji, tetapi juga kondisi psikologis dan

ketenangan batin. Ketika karyawan merasa aman dan dihargai, mereka lebih nyaman dalam bekerja dan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, prinsip berbagi secara adil dalam Gito juga mendorong rasa peduli dan persatuan di lingkungan kerja. Karyawan diharapkan saling membantu sesuai kemampuan masing-masing tanpa merasa terbebani. Kondisi seperti ini memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan, karena karyawan merasa menjadi bagian dari kelompok, bukan hanya sekadar pekerja dalam sistem produksi (Subhan, 2018)

Prinsip Giti–Gito memiliki keterkaitan yang tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga memiliki makna dan nilai kehidupan. Nilai-nilai seperti keikhlasan, kesabaran, dan rasa syukur dalam Giti sejalan dengan konsep spiritualitas kerja yang menganggap pekerjaan sebagai bagian dari pengabdian dan ibadah. Di sisi lain, prinsip Giti–Gito juga relevan dengan teori hubungan manusia yang menekankan pentingnya hubungan sosial dan suasana emosional dalam lingkungan kerja. Nilai empati, kepedulian, dan keadilan yang terkandung dalam prinsip ini membantu membangun hubungan kerja yang hangat dan saling menghargai. Hubungan kerja yang manusiawi terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta stabilitas organisasi (ERI SUSAN, 2019).

Penerapan prinsip Giti–Gito secara terus-menerus menciptakan suasana kerja yang tenang serta efisien. Nilai Giti membantu menciptakan ketenangan mental dan hubungan kerja yang harmonis, sedangkan nilai Gito memperkuat rasa adil dan kebahagiaan bersama. Kombinasi kedua nilai ini membuat karyawan bekerja dengan nyaman, memiliki semangat kerja yang kuat, serta tanggung jawab penuh terhadap tugasnya (Rahmawati, 2018).

Di lingkungan kerja seperti ini, produktivitas tidak muncul hanya karena tekanan, melainkan karena kesadaran akan nilai-nilai dan rasa memiliki terhadap organisasi. Prinsip Giti–Gito menunjukkan bahwa nilai tasawuf dan spiritualitas dapat dipadukan dengan manajemen modern, bahkan menjadi fondasi penting dalam membangun organisasi yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan (Subhan, 2018).

5. KESIMPULAN

Penerapan nilai Giti–Gito dalam pengelolaan dan proses produksi di masa lalu, sebelum perpindahan dari sistem Bretton Woods yang terkait dengan emas ke sistem uang fiat pada tahun 1971, menunjukkan bahwa mata uang seperti pound Inggris (GBP), rupiah Indonesia (IDR), serta mata uang Eropa memiliki nilai yang stabil dan sejajar. Nilai Giti yang menekankan pembinaan batin, keikhlasan, dan ketenangan hati, serta nilai Gito yang fokus pada keseimbangan antara kesejahteraan individu dan kolektif, berperan penting dalam

membentuk etos kerja yang sehat dan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini menegaskan bahwa aktivitas usaha di lingkungan pesantren tidak hanya bertujuan mencapai hasil ekonomi, tetapi juga untuk menerapkan nilai-nilai moral dan spiritual dalam setiap kegiatan sehari-hari.

Selain itu, hubungan antara prinsip Giti–Gito dengan ajaran dasar Islam melalui Rukun Iman dan Rukun Islam memberikan dasar normatif yang kuat dalam membangun perilaku kerja yang etis. Nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, solidaritas, sikap rendah hati, serta pengelolaan sumber daya secara bijak menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, pendekatan manajemen berbasis tasawuf dapat dianggap sebagai alternatif strategis dalam pengembangan organisasi yang tidak hanya efektif dan produktif, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan spiritualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Setiyono, Hasni, G. A., & M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan Islami. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1).
- Aisyah, B. N. (2019). Etos kerja dalam Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 11.
- Anshori, F. (2016). *Psikologi Islam: Dari konsep hingga pengukuran*.
- Aprilia, R. P. P., & D. E. (2021). Spiritualitas kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Penelitian Undang-Undang*, 8, 91–109. <https://doi.org/10.24854/jpu411>
- Astarika, D., Daud, S., Ratu, L., & Lampung, K. B. (2025). Pendekatan rasionalisme dalam pengembangan ilmu pengembangan masyarakat Islam. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 3(12).
- Basir, E. S. B. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Beik, I. S. (2016). Islamisasi ilmu ekonomi. *Ekonomi Islam*, 7, 183–204.
- Caniago, I., & Taufik, T. (2023). Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh spiritualitas Islami di tempat kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(3).
- Dhofier, Z. (2023). *Studi pandangan hidup kiai dan visinya mengenai masa depan Indonesia*. LP3ES.
- Fitriah, I. N. L. (2022). Aplikasi nilai-nilai tasawuf untuk meningkatkan etos kerja Islami. *Journal of Ethics and Spirituality*, 6(2).
- Gusvita, M., & Rahmawati, D. (2025). Penerapan nilai-nilai Islam dalam etika profesi kesekretariatan di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Etika dan Pendidikan Islam*, 1–15.
- Halik, A. C., Abubakar, A., & Irham, M. (2024). Mewujudkan etos kerja Islami: Implementasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam budaya organisasi modern. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 35, 5148–5160.
- Irwan, W. A., Praya, K., Daya, B., & Kabul, D. (2025). Penerapan etika bisnis Islam dalam transaksi jual beli cabai merah. *Jurnal Ekonomi Islam*, 5(1).

- Komariyah, N., & Ma'adi, A. S. (2024). Model pengelolaan ekonomi pesantren dalam mewujudkan kemandirian ekonomi. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(4), 131–146.
- Lesomar, T. (2024). Gaya kepemimpinan spiritual kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*, 7(5).
- Manalu, M., Elsa, N. A., & F. (2025). Etika bisnis Islam. *Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 1–10.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2015). Analisis data kualitatif. *Jurnal Studi Sosial*, 9(2), 45–58.
- Nurhasanah, I., & Malahayatie, M. (2025). Integrasi nilai-nilai syariah dalam etika bisnis Islam. *Al-Hisab: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 1–15.
- Raco, J. R. (2018). Karakteristik penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data. *Jurnal Metode Penelitian Sosial*, 2(1), 1–10.
- Rahmawati, Y. (2018). Iklim organisasi dan hubungannya dengan kepuasan serta kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6.
- Salabi, A., Ode, H., Syafri, M., Yuwono, A., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja Islami dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Santoso, I. R. (2020). Studi etos kerja berbasis tasawuf. *Jurnal Theologia*, 31(1), 1–37.
- Sayuti. (2016). *Modal sosial dalam organisasi*.
- Setyo, T. R. I. (2016). Etos kerja tinggi sebagai cermin kepribadian Muslim unggul. *Jurnal Studi Islam*, 3(1).
- Sofa, A. R., Hasan, Z., & Probolinggo, G. (2025). Kejujuran dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1.
- Subhan, S. (2018a). Pengaruh spiritualitas terhadap etos kerja perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2, 602–630.
- Subhan, S. (2018b). Spiritualitas dan etos kerja dalam perspektif Islam. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 602–630.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian dan implikasinya dalam penelitian sosial-keagamaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 15(2), 89–102.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen*, 2, 952–962.
- Tasriani, & Febria, D. (2022). Etika distribusi dalam ekonomi Islam. *Jurnal Al-Iqtishad*, 11.
- Wahyuningsih, S. H., & S. N. M. (2025). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4, 19.
- Yustishi, W., & S. S. (2024). Membangun spiritual leadership dan disiplin kerja terhadap kinerja SDM. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8.
- Zain, K. (2011). *Motivasi ekstra: Spiritual sinergi semesta (S3)*.