

Paradigma Amanah Dan Musyawarah Sebagai Dasar Strategi Membangun Organisasi Berbasis Kearifan Melayu tempatan Di Natuna

Edi Sudioanto¹; Nikmatul rahmah Isnaniah²

Sekolah Tinggi Agama Islam Natuna

edisudioanto039@gmail.com¹; nikmatulisna13@gmail.com²

ABSTRAK

Artikel ini mengkaji paradigma *amanah* dan *musyawarah* sebagai dasar dalam membangun strategi organisasi berbasis kearifan Melayu tempatan di Natuna. Kajian ini berangkat dari kecenderungan teori organisasi modern yang lebih menekankan aspek rasionalitas dan efisiensi struktural, sehingga sering kali mengabaikan dimensi nilai dalam pengelolaan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana konsep *amanah* dan *musyawarah* dalam Islam dapat dipahami sebagai paradigma organisasi serta bagaimana keterkaitannya dengan kearifan budaya Melayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) melalui analisis berbagai literatur yang berkaitan dengan teori organisasi, kepemimpinan dalam Islam, serta budaya Melayu. Hasil kajian menunjukkan bahwa konsep *amanah* menekankan pentingnya integritas dan tanggung jawab moral dalam menjalankan kewenangan organisasi, sedangkan *musyawarah* menegaskan pentingnya partisipasi kolektif dalam proses pengambilan keputusan. Kedua konsep tersebut memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai budaya Melayu yang menjunjung tinggi prinsip kepercayaan, kebersamaan, serta mufakat dalam kehidupan sosial. Dalam konteks masyarakat Melayu di wilayah Kepulauan Natuna, prinsip-prinsip tersebut masih tercermin dalam praktik sosial masyarakat yang menempatkan musyawarah dan kepercayaan sebagai dasar hubungan sosial dan kepemimpinan komunitas. Dengan demikian, integrasi antara konsep *amanah*, prinsip *musyawarah*, dan kearifan Melayu tempatan Natuna dapat menjadi paradigma alternatif dalam membangun strategi organisasi yang tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga memiliki legitimasi moral dan sosial yang kuat.

Kata Kunci: *Paradigma; Amanah; Musyawarah; Melayu tempatan*

PENDAHULUAN

Organisasi dapat dipahami sebagai institusi sosial yang memiliki peran strategis dalam mengelola berbagai bentuk aktivitas kolektif masyarakat, mencakup bidang pendidikan, sosial, ekonomi, hingga keagamaan. Dalam konteks masyarakat modern, fungsi organisasi tidak lagi terbatas sebagai sarana koordinasi, melainkan juga berkembang menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tujuan bersama secara efektif dan terarah. Dengan demikian, organisasi kerap dipandang sebagai suatu sistem yang tersusun atas pembagian kerja yang jelas, struktur kewenangan yang hierarkis, serta mekanisme pengambilan keputusan yang terorganisasi secara sistematis (Weber, 1978).

Perkembangan teori organisasi modern menunjukkan kecenderungan kuat pada pendekatan yang menitikberatkan rasionalitas dan efisiensi sebagai ukuran utama keberhasilan organisasi. Dalam perspektif ini, organisasi diposisikan sebagai sistem formal yang beroperasi melalui aturan kerja, struktur kelembagaan, serta koordinasi perilaku anggota untuk mencapai tujuan kolektif (Daft, 2010; Robbins & Judge, 2017)). Proses kerja organisasi dipahami berlangsung secara mekanistik melalui prosedur operasional yang baku dan sistem pengendalian yang ketat. Pendekatan ini terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi. Namun demikian, dominasi rasionalitas instrumental dalam pendekatan tersebut sering kali mengesampingkan dimensi nilai yang seharusnya menjadi fondasi moral bagi keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Kecenderungan tersebut dapat diamati melalui berbagai persoalan yang muncul dalam praktik organisasi, seperti rendahnya tingkat akuntabilitas, munculnya konflik internal, menurunnya kepercayaan anggota terhadap kepemimpinan, serta terbatasnya partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kondisi demikian, organisasi mungkin tetap berjalan secara administratif dan struktural, tetapi berisiko kehilangan legitimasi moral apabila

nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan musyawarah tidak terinternalisasi dalam praktik pengelolaannya. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan sistem manajerial, melainkan juga oleh paradigma nilai yang mendasari operasionalnya.

Dalam kajian ilmu sosial, paradigma dipahami sebagai kerangka konseptual yang membentuk cara individu dalam memahami realitas sekaligus mengarahkan tindakan yang diambil (Kuhn, 1962). Paradigma tidak hanya mempengaruhi sudut pandang terhadap suatu fenomena, tetapi juga menentukan pendekatan dalam perumusan strategi dan pengambilan keputusan. Dalam konteks organisasi, paradigma berfungsi sebagai landasan konseptual yang mempengaruhi pembentukan struktur, pola relasi antaranggota, serta mekanisme pencapaian tujuan kolektif (Burrell & Morgan, 1979). Dengan demikian, strategi organisasi pada dasarnya merupakan manifestasi dari paradigma yang dianut.

Dalam tradisi Islam, nilai menempati posisi sentral dalam mengatur kehidupan, baik pada tingkat individu maupun kolektif. Salah satu konsep fundamental yang relevan dalam konteks organisasi adalah amanah. Konsep ini menegaskan bahwa setiap tanggung jawab dan kewenangan merupakan bentuk kepercayaan yang harus dijalankan dengan integritas. Dalam perspektif etika Islam, amanah tidak hanya dipahami sebagai kewajiban formal, tetapi juga sebagai prinsip moral yang menuntut kejujuran, tanggung jawab, serta komitmen terhadap kepentingan bersama dalam menjalankan kepemimpinan (Ali, 2005; Beekun, 1997). Amanah juga mencakup dimensi spiritual yang menekankan keadilan dan orientasi pada kemaslahatan bersama.

Selain amanah, prinsip musyawarah memiliki kedudukan penting dalam proses pengambilan keputusan. Musyawarah merupakan mekanisme konsultatif yang memberikan ruang bagi partisipasi anggota dalam merumuskan kebijakan bersama. Prinsip ini menekankan pentingnya dialog serta pertimbangan kolektif

agar keputusan yang dihasilkan mencerminkan kepentingan bersama, bukan kepentingan individual (Abdullah & Ahmad, 2010). Dalam pandangan klasik, musyawarah juga dipahami sebagai proses pengambilan keputusan yang mempertimbangkan berbagai pandangan secara adil dan terbuka (Al-Mawardi, 1996). Dalam praktik organisasi, musyawarah tidak hanya berfungsi sebagai prosedur formal, tetapi juga sebagai sarana membangun kebersamaan, memperkuat tanggung jawab kolektif, serta meningkatkan legitimasi sosial terhadap keputusan yang dihasilkan.

Meskipun kedua nilai tersebut memiliki posisi penting dalam ajaran Islam, dalam praktik organisasi modern sering terjadi penyempitan makna. Amanah cenderung dipahami sebatas kewajiban administratif yang harus dipenuhi sesuai aturan, sedangkan musyawarah sering kali hanya dijalankan sebagai formalitas tanpa proses deliberasi yang substantif. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai belum sepenuhnya dijadikan sebagai paradigma dalam pengelolaan organisasi. Padahal, apabila dipahami secara lebih mendalam, musyawarah memiliki peran strategis dalam menghasilkan keputusan yang partisipatif serta mencerminkan kepentingan bersama (Chapra, 2008; Nasr, 2002).

Di sisi lain, masyarakat Melayu tempatan di Natuna memiliki tradisi yang kuat dalam memadukan nilai agama dengan kehidupan sosial. Prinsip adat bersendi syarak, syarak bersendi Kitabullah mencerminkan bahwa nilai-nilai Islam telah terintegrasi secara menyeluruh dalam struktur sosial masyarakat Melayu. Nilai-nilai tersebut membentuk pola hubungan sosial yang menekankan keharmonisan, musyawarah, serta tanggung jawab kolektif (Andaya & Andaya, 2015; Effendy, 2004). Dalam praktiknya, musyawarah atau mufakat digunakan sebagai mekanisme penyelesaian persoalan bersama, sementara amanah tercermin dalam pola kepemimpinan yang menjunjung tinggi tanggung jawab dan kehormatan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Islam tidak hanya bersifat normatif, tetapi telah menjadi bagian dari praktik budaya masyarakat.

Dengan demikian, kearifan Melayu tempatan di Natuna memiliki potensi besar sebagai landasan dalam membangun paradigma organisasi yang berorientasi pada integritas moral dan legitimasi sosial. Namun, kajian akademik yang mengintegrasikan nilai Islam dan kearifan Melayu dalam perspektif teori organisasi masih tergolong terbatas. Sebagian besar penelitian organisasi lebih berfokus pada aspek teknis manajerial, sementara kajian budaya Melayu cenderung menitikberatkan pada dimensi antropologis tanpa mengaitkannya dengan strategi organisasi.

Keterbatasan tersebut menunjukkan perlunya pengembangan pendekatan yang lebih integratif dalam memahami organisasi. Organisasi tidak hanya dipandang sebagai sistem struktural yang berorientasi pada efisiensi, tetapi juga sebagai entitas sosial yang berakar pada nilai dan budaya masyarakat. Melalui integrasi konsep amanah dan musyawarah dalam kerangka kearifan Melayu tempatan, organisasi dapat dibangun tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga memiliki kekuatan moral dan kultural yang kokoh.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji paradigma amanah dan musyawarah sebagai dasar dalam membangun organisasi berbasis kearifan Melayu tempatan di Natuna. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk menjawab beberapa pertanyaan utama, yaitu bagaimana paradigma dalam teori organisasi dapat dipahami dari perspektif nilai, bagaimana konsep amanah dan musyawarah dimaknai dalam ajaran Islam sebagai prinsip pengelolaan organisasi, serta bagaimana integrasi nilai-nilai tersebut dengan kearifan Melayu tempatan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi organisasi yang berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan kepustakaan merupakan metode

penelitian yang menitikberatkan pada penelaahan berbagai sumber tertulis yang relevan dengan fokus kajian (Zed Mestika, 2017). Dalam penelitian ini, pengumpulan data tidak dilakukan melalui observasi lapangan, melainkan melalui pengkajian literatur ilmiah yang berkaitan dengan paradigma organisasi, konsep amanah dan musyawarah dalam Islam, serta kearifan Melayu tempatan di Natuna sebagai konteks sosial penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi dan mendalami konsep-konsep teoritis secara komprehensif dengan merujuk pada sumber-sumber yang kredibel dan relevan (Sugiyono, 2015).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif-konseptual. Pendekatan normatif diarahkan untuk mengkaji nilai-nilai yang bersumber dari ajaran Islam, khususnya konsep amanah dan musyawarah sebagai prinsip fundamental dalam pengelolaan kehidupan kolektif. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis paradigma dalam teori organisasi serta menelaah keterkaitannya dengan nilai-nilai Islam dan kearifan budaya Melayu. Melalui integrasi kedua pendekatan tersebut, penelitian ini berupaya menyusun suatu kerangka konseptual mengenai paradigma amanah dan musyawarah sebagai dasar dalam merumuskan strategi organisasi berbasis kearifan Melayu tempatan di Natuna (Creswell, 2003).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer meliputi berbagai literatur yang secara langsung membahas paradigma dalam teori organisasi, konsep amanah dan musyawarah dalam perspektif Islam, serta nilai-nilai budaya Melayu. Sumber tersebut berupa buku, karya ilmiah, dan tafsir yang memiliki relevansi dengan topik penelitian. Adapun data sekunder diperoleh dari artikel jurnal ilmiah, buku akademik, serta berbagai publikasi ilmiah lainnya yang berkaitan dengan kajian organisasi, nilai-nilai Islam, dan kearifan lokal Melayu.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap berbagai sumber literatur yang relevan. Proses ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi, membaca, serta mengkaji sumber-sumber tersebut secara sistematis guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep-konsep yang menjadi fokus penelitian. Selanjutnya, data yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan tema-tema utama, seperti paradigma organisasi, nilai amanah dan musyawarah dalam Islam, serta kearifan Melayu tempatan di Natuna yang berkaitan dengan pengembangan strategi organisasi.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif-analitis. Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan dan menjelaskan konsep-konsep yang berkaitan dengan paradigma organisasi, amanah, musyawarah, serta kearifan Melayu tempatan di Natuna. Sementara itu, analisis analitis digunakan untuk menelaah hubungan antar konsep tersebut secara lebih mendalam sehingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai integrasi nilai-nilai tersebut dalam membangun strategi organisasi (Moleong, 2022). Melalui proses analisis ini, penelitian berupaya merumuskan suatu kerangka konseptual mengenai paradigma amanah dan musyawarah sebagai dasar dalam membangun organisasi berbasis kearifan Melayu tempatan di Natuna.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan sumber data yang sepenuhnya berasal dari literatur tertulis tanpa melibatkan data empiris di lapangan. Oleh karena itu, temuan yang dihasilkan bersifat konseptual dan teoritis. Meskipun demikian, pendekatan kepustakaan yang digunakan tetap memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian organisasi berbasis nilai, khususnya melalui integrasi konsep-konsep dalam ajaran Islam dan kearifan lokal Melayu sebagai dasar dalam perumusan strategi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Paradigma dalam Teori Organisasi

Dalam kajian ilmu sosial, paradigma dipahami sebagai kerangka berpikir fundamental yang membentuk cara individu dalam memahami realitas sekaligus menentukan pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan suatu fenomena (Kuhn, 1962). Paradigma tidak hanya berkaitan dengan metode atau teknik analisis, tetapi juga mencerminkan sudut pandang yang mendasari pemahaman terhadap objek kajian. Dalam konteks organisasi, paradigma memiliki peran strategis dalam menentukan bagaimana organisasi memaknai tujuan serta merumuskan strategi untuk mencapainya. Dalam teori organisasi, paradigma berfungsi sebagai kerangka konseptual yang mempengaruhi cara individu memahami organisasi sekaligus menentukan pendekatan dalam mengelola relasi antaranggota di dalamnya (Burrell & Morgan, 1979; Daft, 2010). Dengan demikian, paradigma dapat diposisikan sebagai landasan konseptual yang mengarahkan pengelolaan organisasi serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan dan strategi organisasi.

Seiring dengan perkembangan teori organisasi modern, paradigma rasional menjadi salah satu pendekatan yang paling dominan dalam memahami organisasi (Weber, 1978). Paradigma ini memandang organisasi sebagai sistem yang tersusun secara terstruktur melalui pembagian kerja yang jelas, hierarki kewenangan, serta mekanisme pengendalian yang bertujuan mencapai efisiensi dan efektivitas. Pendekatan rasional tersebut memberikan kontribusi signifikan dalam perkembangan manajemen modern, khususnya dalam menciptakan sistem kerja yang terorganisasi dan mampu meningkatkan produktivitas. Namun demikian, penekanan yang berlebihan pada rasionalitas instrumental cenderung menjadikan organisasi sebagai sistem mekanis yang berorientasi pada pencapaian target semata, sehingga mengabaikan dimensi nilai yang seharusnya

menjadi dasar dalam membangun hubungan sosial di dalam organisasi (Morgan, 1986).

Berbagai persoalan yang muncul dalam praktik organisasi menunjukkan bahwa pendekatan yang terlalu berfokus pada efisiensi struktural tidak selalu mampu menjawab kompleksitas tantangan organisasi. Fenomena seperti konflik internal, lemahnya akuntabilitas, serta rendahnya partisipasi anggota sering kali muncul ketika relasi antaranggota hanya didasarkan pada struktur formal tanpa mempertimbangkan nilai-nilai yang mendasari interaksi sosial. Hal ini menegaskan bahwa organisasi tidak cukup dipahami sebagai sistem mekanis, melainkan juga sebagai entitas sosial yang dibentuk oleh nilai, norma, dan budaya yang berkembang dalam masyarakat. Dalam konteks masyarakat Melayu, misalnya, nilai-nilai seperti musyawarah, tanggung jawab, dan kepercayaan dalam kepemimpinan telah lama menjadi bagian dari tradisi sosial yang mengatur hubungan antarindividu (Milner, 2008). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa paradigma organisasi tidak hanya bersumber dari pendekatan manajerial modern, tetapi juga dapat berakar pada sistem nilai budaya yang hidup dalam masyarakat.

Nilai-nilai tersebut juga tercermin dalam kehidupan masyarakat Melayu di wilayah pesisir Kepulauan Natuna. Dalam praktik sosial masyarakat Melayu Natuna, prinsip musyawarah dan mufakat kerap digunakan sebagai mekanisme dalam menyelesaikan berbagai persoalan bersama, baik dalam kehidupan komunitas maupun dalam proses pengambilan keputusan di tingkat lokal. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tanggung jawab kolektif dan partisipasi bersama telah terinternalisasi dalam kehidupan sosial masyarakat Melayu tempatan di Natuna. Dengan demikian, paradigma organisasi berbasis nilai tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga memiliki relevansi yang kuat dengan realitas sosial masyarakat yang menjunjung tinggi prinsip kebersamaan dan tanggung jawab bersama.

Dalam kerangka tersebut, konsep amanah dan musyawarah dalam Islam dapat dipahami sebagai paradigma yang memberikan landasan nilai dalam pengelolaan organisasi. Amanah menekankan pentingnya tanggung jawab moral dalam menjalankan kewenangan, sedangkan musyawarah menegaskan pentingnya partisipasi kolektif dalam proses pengambilan keputusan. Dengan menjadikan amanah dan musyawarah sebagai paradigma organisasi, strategi yang dirumuskan tidak hanya berorientasi pada efisiensi struktural, tetapi juga menempatkan nilai tanggung jawab, keadilan, dan kebersamaan sebagai elemen utama dalam tata kelola organisasi.

B. Konsep Amanah dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran Islam, konsep amanah menempati posisi yang sangat penting dalam mengatur kehidupan, baik pada tingkat individu maupun kolektif. Secara umum, amanah dipahami sebagai bentuk kepercayaan atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan integritas serta kesadaran moral yang tinggi (Ibn Kathir, 2000). Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan tanggung jawab personal, tetapi juga mencakup tanggung jawab sosial yang melekat pada setiap individu yang diberikan kewenangan tertentu. Dalam perspektif etika Islam, amanah dipandang sebagai prinsip moral yang menuntut kejujuran, integritas, serta komitmen terhadap kepentingan bersama dalam menjalankan kepemimpinan (Ali, 2005; Beekun, 1997).

Konsep amanah dalam Islam memiliki landasan normatif yang kuat dalam Al-Qur'an. Salah satu ayat yang sering dijadikan rujukan adalah firman Allah dalam QS. Al-Ahzab ayat 72:

“Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanah kepada langit, bumi dan gunung-gunung, tetapi semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir

akan mengkhianatinya, lalu amanah itu dipikul oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu sangat zalim dan sangat bodoh.” (QS. Al-Ahzab: 72).

Ayat tersebut menegaskan bahwa amanah merupakan tanggung jawab besar yang harus dijalankan manusia dengan penuh kesadaran. Amanah tidak hanya dimaknai sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral yang berkaitan dengan kejujuran, keadilan, serta komitmen terhadap nilai kebenaran. Dengan demikian, konsep amanah memiliki cakupan yang luas karena meliputi tanggung jawab manusia terhadap dirinya sendiri, terhadap masyarakat, serta terhadap Allah SWT.

Dalam perspektif kepemimpinan Islam, amanah memiliki keterkaitan erat dengan tanggung jawab seorang pemimpin terhadap masyarakat yang dipimpinnya. Kepemimpinan dalam Islam tidak dipandang sebagai bentuk kekuasaan yang memberikan privilese, melainkan sebagai tanggung jawab yang harus dijalankan dengan integritas dan keadilan (Al-Qaradawi, 1997). Seorang pemimpin dituntut untuk mengutamakan kepentingan bersama serta menjaga kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat. Oleh karena itu, amanah menjadi prinsip fundamental dalam membangun sistem kepemimpinan yang adil dan bertanggung jawab.

Selain dalam konteks kepemimpinan, konsep amanah juga memiliki relevansi yang kuat dalam organisasi modern. Dalam organisasi, amanah dapat dimaknai sebagai prinsip tanggung jawab yang mengatur hubungan antara pemimpin dan anggota. Ketika amanah dijadikan sebagai dasar pengelolaan organisasi, setiap individu akan menjalankan tugasnya dengan kesadaran penuh serta komitmen terhadap tujuan bersama (Beekun & Badawi, 1999). Prinsip ini juga berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi yang menjunjung tinggi kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap aktivitas organisasi.

Dalam konteks budaya Melayu, nilai amanah juga memiliki posisi yang sangat penting dalam sistem kepemimpinan tradisional. Seorang pemimpin dalam masyarakat Melayu tidak hanya dinilai berdasarkan kedudukannya, tetapi juga dari kemampuannya menjaga kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat. Ketidakmampuan dalam menjaga amanah dapat berimplikasi pada hilangnya legitimasi sosial. Hal ini menunjukkan bahwa amanah tidak hanya hadir sebagai konsep normatif dalam ajaran Islam, tetapi juga telah terinternalisasi dalam praktik budaya masyarakat Melayu.

Nilai tersebut juga tercermin dalam kehidupan masyarakat Melayu tempatan di wilayah Kepulauan Natuna. Dalam kehidupan sosial masyarakat Melayu Natuna, kepercayaan terhadap pemimpin atau tokoh masyarakat sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam menjaga amanah dalam menjalankan tanggung jawab sosial. Kepercayaan ini menjadi salah satu faktor penting yang menjaga stabilitas hubungan sosial dalam masyarakat. Dengan demikian, amanah tidak hanya berfungsi sebagai prinsip moral dalam ajaran Islam, tetapi juga sebagai nilai sosial yang memperkuat legitimasi kepemimpinan dalam kehidupan masyarakat Melayu tempatan di Natuna.

Oleh karena itu, dalam kerangka pembangunan organisasi berbasis nilai, konsep amanah tidak hanya dapat dipahami sebagai norma etis, tetapi juga sebagai paradigma yang membentuk cara organisasi dijalankan. Dengan menjadikan amanah sebagai paradigma organisasi, setiap kewenangan yang dimiliki individu dipandang sebagai tanggung jawab yang harus dijalankan demi kepentingan bersama. Paradigma ini menempatkan integritas, tanggung jawab, dan kepercayaan sebagai fondasi utama dalam membangun tata kelola organisasi yang berkelanjutan.

C. Musyawarah sebagai Prinsip Pengambilan Keputusan dalam Organisasi

Selain konsep amanah, ajaran Islam juga menempatkan prinsip musyawarah sebagai elemen penting dalam proses pengambilan keputusan. Musyawarah atau *shūrā* merupakan prinsip fundamental yang menekankan pentingnya dialog serta pertimbangan kolektif dalam menentukan suatu keputusan. Melalui prinsip ini, keputusan yang dihasilkan diharapkan mampu mencerminkan kepentingan bersama sekaligus mendorong partisipasi aktif anggota dalam organisasi (Abdullah & Ahmad, 2010). Dalam perspektif Islam, musyawarah tidak sekadar dipahami sebagai forum diskusi, melainkan sebagai proses kolektif yang bertujuan menghasilkan keputusan yang adil dengan mempertimbangkan berbagai kepentingan secara seimbang.

Konsep musyawarah memiliki dasar normatif yang kuat dalam Al-Qur'an. Salah satu ayat yang menegaskan pentingnya prinsip ini terdapat dalam QS. Asy-Syura ayat 38:

"Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan melaksanakan salat, sedang urusan mereka diputuskan dengan musyawarah di antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka." (QS. Asy-Syura: 38).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa musyawarah merupakan prinsip yang melekat dalam kehidupan sosial masyarakat Islam. Musyawarah tidak hanya berfungsi sebagai sarana komunikasi dalam pengambilan keputusan, tetapi juga sebagai mekanisme yang memastikan keterlibatan berbagai pihak dalam menentukan kebijakan yang menyangkut kepentingan bersama. Dengan demikian, musyawarah berperan dalam menghasilkan keputusan yang lebih adil sekaligus meningkatkan tingkat penerimaan terhadap keputusan tersebut oleh pihak-pihak yang terlibat.

Dalam perspektif kepemimpinan Islam, musyawarah juga memiliki peran strategis dalam membangun hubungan antara pemimpin dan anggota masyarakat. Pemimpin tidak diposisikan sebagai pengambil keputusan tunggal, melainkan sebagai fasilitator yang mendorong terwujudnya kesepakatan bersama melalui proses musyawarah (Ali & Weir, 2005). Pendekatan ini menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam berorientasi pada partisipasi dan keterlibatan kolektif dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Dalam konteks organisasi modern, prinsip musyawarah memiliki relevansi yang signifikan dalam membangun sistem pengambilan keputusan yang partisipatif. Organisasi yang menerapkan musyawarah cenderung memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan pandangan dan gagasan mereka. Hal ini tidak hanya memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas keputusan yang dihasilkan. Keputusan yang diambil melalui proses musyawarah umumnya lebih mudah diterima karena mempertimbangkan berbagai perspektif yang ada dalam organisasi.

Selain itu, musyawarah juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang lebih terbuka dan dialogis. Proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah mendorong hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi menjadi lebih komunikatif dan tidak semata-mata bersifat hierarkis. Kondisi ini memungkinkan terciptanya komunikasi yang lebih efektif serta memperkuat kerja sama antaranggota dalam organisasi.

Nilai musyawarah juga tercermin dalam tradisi sosial masyarakat Melayu. Dalam budaya Melayu dikenal prinsip mufakat yang menekankan pentingnya kesepakatan bersama dalam menyelesaikan berbagai persoalan sosial (Effendy, 2004). Keputusan yang dihasilkan melalui mufakat dipandang sebagai keputusan yang bijaksana karena mempertimbangkan berbagai pandangan yang ada dalam masyarakat.

Prinsip tersebut juga tampak dalam kehidupan masyarakat Melayu di wilayah Kepulauan Natuna. Dalam praktik sosial masyarakat Melayu Natuna, berbagai persoalan komunitas umumnya diselesaikan melalui pertemuan bersama atau musyawarah yang melibatkan tokoh masyarakat dan anggota komunitas. Hal ini menunjukkan bahwa nilai musyawarah tidak hanya hadir sebagai konsep normatif dalam ajaran Islam, tetapi juga telah terinternalisasi dalam praktik sosial masyarakat Melayu tempatan di Natuna.

Dengan demikian, musyawarah dapat dipahami sebagai paradigma penting dalam pengelolaan organisasi berbasis nilai. Musyawarah menempatkan partisipasi kolektif sebagai dasar dalam perumusan kebijakan, sehingga keputusan yang dihasilkan tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga memiliki legitimasi sosial yang kuat. Integrasi antara prinsip musyawarah dalam Islam dan tradisi mufakat dalam budaya Melayu menunjukkan bahwa nilai-nilai religius dan kearifan lokal dapat menjadi landasan dalam membangun sistem organisasi yang partisipatif, transparan, dan berkeadilan.

D. Integrasi Amanah, Musyawarah, dan Kearifan Melayu sebagai Strategi Membangun Organisasi

Pembahasan mengenai paradigma organisasi, konsep amanah dalam Islam, serta prinsip musyawarah menunjukkan bahwa nilai-nilai moral dan sosial memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk sistem organisasi yang berkelanjutan. Organisasi tidak hanya dapat dipahami sebagai struktur administratif yang berorientasi pada efisiensi kerja, tetapi juga sebagai entitas sosial yang dibangun atas dasar nilai, norma, dan kepercayaan yang berkembang dalam masyarakat (Morgan, 1986). Oleh karena itu, pengembangan strategi organisasi tidak cukup hanya mengandalkan pendekatan manajerial yang bersifat teknis, tetapi juga memerlukan paradigma nilai yang mampu memperkuat integritas dan keberlanjutan organisasi.

Dalam kerangka tersebut, konsep amanah dapat diposisikan sebagai landasan etis dalam pengelolaan organisasi. Amanah menegaskan bahwa setiap kewenangan yang dimiliki individu dalam organisasi merupakan bentuk tanggung jawab yang harus dijalankan dengan integritas dan kesadaran moral yang tinggi (Beekun & Badawi, 1999). Prinsip ini menuntut setiap anggota organisasi untuk melaksanakan tugas secara jujur, adil, serta bertanggung jawab terhadap kepentingan bersama. Dengan demikian, amanah berperan sebagai fondasi dalam membangun sistem kepemimpinan yang berintegritas sekaligus menjaga kepercayaan dalam organisasi.

Di sisi lain, prinsip musyawarah memiliki peran yang tidak kalah penting dalam membangun sistem pengambilan keputusan yang partisipatif. Musyawarah menempatkan keterlibatan kolektif sebagai dasar dalam perumusan kebijakan organisasi, sehingga keputusan yang dihasilkan tidak hanya merepresentasikan kepentingan pimpinan, tetapi juga mengakomodasi aspirasi anggota organisasi. Dalam organisasi yang mengedepankan musyawarah, proses pengambilan keputusan dilakukan melalui dialog yang melibatkan berbagai pihak, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih bijaksana dan dapat diterima secara luas.

Nilai-nilai tersebut memiliki keselarasan yang kuat dengan kearifan budaya Melayu. Dalam tradisi sosial masyarakat Melayu dikenal prinsip mufakat yang menekankan pentingnya kesepakatan bersama dalam menyelesaikan berbagai persoalan sosial. Prinsip ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan secara tradisional tidak dilakukan secara sepihak, melainkan melalui proses dialog yang melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan. Hal ini mencerminkan adanya kesesuaian antara nilai-nilai budaya Melayu dan prinsip musyawarah dalam ajaran Islam.

Kesesuaian antara nilai Islam dan kearifan Melayu tersebut juga tampak dalam kehidupan masyarakat Melayu di wilayah Kepulauan Natuna. Sebagai

bagian dari lingkungan budaya Melayu, masyarakat Natuna memiliki kehidupan sosial yang kuat dengan nilai kebersamaan serta hubungan kekeluargaan yang erat. Dalam praktik kehidupan komunitas, berbagai persoalan sosial umumnya diselesaikan melalui musyawarah yang melibatkan tokoh masyarakat, pemuka agama, serta anggota masyarakat lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa musyawarah tidak hanya hadir sebagai konsep normatif dalam ajaran Islam, tetapi juga telah menjadi bagian dari praktik sosial masyarakat Melayu tempatan di Natuna.

Selain itu, nilai amanah juga memiliki kedudukan yang penting dalam kehidupan sosial masyarakat Melayu Natuna. Kepercayaan terhadap tokoh masyarakat atau pemimpin lokal sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam menjaga amanah dalam menjalankan tanggung jawab sosial. Pemimpin yang mampu menjaga amanah akan memperoleh legitimasi sosial yang kuat, sedangkan kegagalan dalam menjaga kepercayaan dapat berimplikasi pada hilangnya legitimasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa amanah tidak hanya berfungsi sebagai nilai etis dalam ajaran Islam, tetapi juga sebagai nilai sosial yang mempengaruhi sistem kepemimpinan dalam masyarakat Melayu.

Dengan demikian, integrasi antara konsep amanah, prinsip musyawarah, serta kearifan Melayu tempatan di Natuna dapat dijadikan sebagai dasar dalam membangun strategi organisasi yang berbasis nilai. Organisasi yang dibangun atas landasan tersebut tidak hanya berorientasi pada efisiensi struktural, tetapi juga menekankan pentingnya integritas, tanggung jawab, serta partisipasi kolektif dalam pengelolaan organisasi. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya hubungan yang lebih harmonis antara pemimpin dan anggota organisasi, sekaligus mendorong terbentuknya sistem pengambilan keputusan yang partisipatif dan berkeadilan.

Lebih lanjut, paradigma organisasi berbasis amanah dan musyawarah yang terintegrasi dengan kearifan Melayu tempatan di Natuna memiliki potensi

besar dalam memperkuat legitimasi sosial organisasi di tengah masyarakat. Organisasi yang dijalankan berdasarkan nilai-nilai yang telah dikenal dan dihargai oleh masyarakat cenderung lebih mudah diterima serta memperoleh dukungan sosial. Oleh karena itu, integrasi antara nilai-nilai Islam dan kearifan lokal Melayu, khususnya yang hidup dalam masyarakat Natuna, dapat menjadi landasan strategis dalam membangun organisasi yang tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga memiliki kekuatan moral dan kultural yang kokoh.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa paradigma memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah pengelolaan organisasi. Paradigma tidak hanya mempengaruhi cara organisasi dipahami secara konseptual, tetapi juga menentukan bagaimana strategi dirumuskan dan diimplementasikan. Dalam banyak pendekatan manajemen modern, organisasi cenderung dipandang sebagai sistem rasional yang berorientasi pada efisiensi struktural dan pencapaian tujuan secara teknis. Meskipun pendekatan tersebut memberikan kontribusi signifikan dalam perkembangan manajemen, penekanan yang berlebihan pada rasionalitas instrumental sering kali mengabaikan dimensi nilai yang justru menjadi fondasi utama bagi keberlanjutan organisasi.

Dalam perspektif Islam, konsep amanah dan musyawarah menawarkan paradigma alternatif yang menempatkan nilai moral dan tanggung jawab sosial sebagai dasar dalam pengelolaan organisasi. Amanah menegaskan bahwa setiap kewenangan merupakan bentuk tanggung jawab yang harus dijalankan dengan integritas, kejujuran, serta komitmen terhadap kepentingan bersama. Sementara itu, musyawarah menekankan pentingnya partisipasi kolektif dalam proses pengambilan keputusan, sehingga kebijakan yang dihasilkan tidak hanya

merepresentasikan kepentingan individu atau kelompok tertentu, tetapi mencerminkan kepentingan bersama secara lebih adil dan bijaksana. Integrasi antara amanah dan musyawarah dengan demikian mampu membentuk sistem kepemimpinan organisasi yang tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga memiliki legitimasi moral yang kuat.

Nilai-nilai tersebut memiliki keselarasan yang erat dengan kearifan budaya Melayu yang sejak lama menjunjung tinggi prinsip tanggung jawab, kepercayaan, serta mufakat dalam kehidupan sosial. Dalam tradisi Melayu, kepemimpinan dipahami sebagai amanah yang harus dijaga, serta proses pengambilan keputusan dilakukan melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama. Dalam konteks masyarakat Melayu di wilayah Kepulauan Natuna, praktik musyawarah komunitas serta pentingnya kepercayaan terhadap pemimpin lokal menunjukkan bahwa nilai amanah dan kebersamaan tetap menjadi landasan utama dalam hubungan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi antara nilai Islam dan kearifan lokal Melayu memiliki potensi besar dalam membangun paradigma organisasi yang lebih berintegritas, partisipatif, dan berkeadilan.

Dengan demikian, strategi dalam membangun organisasi tidak hanya dapat bertumpu pada pendekatan manajerial yang bersifat teknis, tetapi juga perlu didasarkan pada paradigma nilai yang kuat. Integrasi antara konsep amanah, prinsip musyawarah, dan kearifan Melayu tempatan di Natuna dapat menjadi landasan konseptual dalam membangun organisasi yang tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga memiliki kekuatan moral serta legitimasi sosial yang kokoh dalam kehidupan masyarakat.

REFERENSI

Abdullah, A., & Ahmad, H. (2010). *Islamic Leadership and Organizational Management*.

A.S. Noordeen.

Al-Mawardi. (1996). *Al-Ahkam al-sultaniyyah wa al-Wilayat al-Diniyyah*. Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.

Al-Qaradawi, Y. (1997). *Min Fiqh al-Dawlah fi al-Islam*. Dar al-Shuruq.

Ali, A. J. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing.

Ali, A. J., & Weir, D. (2005). Islamic Perspectives on Management and Organization. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2(3).
<https://doi.org/10.1080/14766080509518602>

Andaya, B. W., & Andaya, L. Y. (2015). *A History of Malaysia*. Palgrave Macmillan.

Beekun, R. I. (1997). *Islamic Business Ethics*. International Institute of Islamic Thought.

Beekun, R. I., & Badawi, J. (1999). *Leadership: An Islamic Perspective*. Amana Publications.

Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Heinemann.

Chapra, M. U. (2008). *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid Al-Shariah*. International Institute of Islamic Thought.

Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA.

Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design* (10th ed.). South-Western Cengage Learning.

Effendy, T. (2004). *Tunjuk Ajar Melayu Riau*. Balai Kajian Dan Pengembangan Budaya Melayu.

Ibn Kathir. (2000). *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*. Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.

Kuhn, T. S. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. University of Chicago Press.

- Milner, A. (2008). *The Malays*. Wiley-Blackwell.
- Moleong, L. J. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Morgan, G. (1986). *Images of Organization*. Sage Publications.
- Nasr, S. H. (2002). *The Heart of Islam: Enduring Values for Humanity*. HarperCollins.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kualitatif Sugiyono. *Mode Penelitian Kualitatif*, 5(January).
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology* (1st ed.). University of California Press.
- Zed Mestika. (2017). Metode Penelitian Kepustakaan. In *Yayasan Obor Indonesia*.