Manajemen Produktivitas Kerja Berbasis Islamic Work Ethics pada Usaha Peternakan Kambing

Panca Dina Ayu Mulyani[1*], Riza Awal Novanto[2], Nurokhman[3], Mohamad Tarmuji[4]
[1-4]Universitas Muhammadiyah Tegal, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : *pancadinaayumulyani@umtegal.ac.id*

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada

Vol. 04, No. 10 Oktober, 2026

Page: 6296-6312

DOI:

https://doi.org/10.55681/armada.v4i10.4207

Article History:

Received: Agustus 03, 2026

Revised: September 13, 2026

Accepted: Oktober 19, 2026

Abstract *: Work productivity in goat farming is determined not only by workers' technical capabilities but also by management systems and the values underlying work behavior. This study aims to analyze a work productivity management model based on Islamic Work Ethics at Muji Jaya Farm. The study employed a qualitative approach with a case study design. Informants were selected purposively and included the owner, managers, and workers from various operational areas. Data were collected through in-depth interviews and observations and analyzed using thematic analysis. The findings show that work productivity is developed through the integration of Islamic Work Ethics, including trustworthiness, honesty, responsibility, discipline, and hard work, into management practices through task allocation, Standard Operating Procedures (SOPs), supervision, evaluation, target setting, and reward systems. Spiritual motivation, economic security, attention to workers' families, and a sense of belonging further strengthen productive work behavior. Productivity is not solely oriented toward target achievement but also encompasses quality, accuracy, thoroughness, cleanliness, effectiveness, and work consistency. The findings demonstrate that integrating Islamic Work Ethics with management systems can foster work productivity that supports performance quality and business sustainability.*

Keywords : *Produktivitas Kerja; Manajemen Islami; Peternak Kambing; Ketahanan Pangan; Islamic Work Ethics*

Abstrak : Produktivitas kerja pada usaha peternakan kambing tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis pekerja, tetapi juga oleh sistem manajemen dan nilai yang mendasari perilaku kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis model manajemen produktivitas kerja berbasis Islamic Work Ethics pada Muji Jaya Farm. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Informan dipilih secara purposive dan terdiri atas pemilik, pengelola, serta pekerja pada berbagai bidang operasional. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja dibangun melalui integrasi nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras ke dalam sistem manajemen melalui pembagian tugas, penerapan SOP, pengawasan, evaluasi, penetapan target, dan pemberian reward. Motivasi spiritual, pemenuhan kebutuhan ekonomi, perhatian terhadap keluarga, dan rasa memiliki

terhadap usaha turut memperkuat perilaku kerja produktif. Produktivitas tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga pada kualitas, ketepatan, ketelitian, kebersihan, efektivitas, dan konsistensi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi Islamic Work Ethics dan sistem manajemen dapat membentuk produktivitas kerja yang mendukung kualitas kinerja dan keberlanjutan usaha.

Kata Kunci : Work Productivity; Islamic Management; Goat Farmers; Food Security; Islamic Work Ethics

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan usaha, termasuk pada usaha peternakan kambing. Keberhasilan usaha tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, dan kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Pada usaha peternakan, pekerja memiliki peran penting dalam berbagai aktivitas operasional (Astuti et al., 2020; Hidayat & Najah, 2020), mulai dari penyediaan pakan, perawatan ternak, kebersihan kandang, pengelolaan limbah, hingga proses produksi. Oleh karena itu, produktivitas kerja perlu didukung oleh sistem manajemen yang mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas.

Produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dengan kualitas, ketepatan, efektivitas, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak cukup hanya dilakukan melalui pembagian kerja dan pemberian insentif, tetapi juga memerlukan nilai-nilai yang dapat membentuk kesadaran pekerja dalam menjalankan tanggung jawabnya. Salah satu pendekatan yang relevan adalah Islamic Work Ethics (IWE), yang menempatkan amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras sebagai nilai penting dalam aktivitas kerja.

Dalam perspektif Islamic Work Ethics, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan upaya memperoleh rezeki yang halal. Nilai-nilai tersebut berpotensi membentuk motivasi intrinsik dan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab. Namun, keberadaan nilai etika kerja belum tentu secara otomatis menghasilkan produktivitas. Nilai tersebut perlu diterjemahkan ke dalam praktik manajemen yang nyata melalui pembagian tugas, penerapan Standard Operating Procedure (SOP), pengawasan, evaluasi, pemberian penghargaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja.

Fenomena tersebut ditemukan pada Muji Jaya Farm. Berdasarkan hasil wawancara, manajemen produktivitas kerja dilakukan melalui pembagian tugas sesuai bidang pekerjaan, penerapan SOP, evaluasi rutin, serta pemberian gaji dan reward berdasarkan pencapaian target. Praktik tersebut dibangun dengan mengintegrasikan nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras dalam aktivitas kerja sehari-hari (Rochaeni & Supendi, 2024; Udin, 2022). Produktivitas juga tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas pekerjaan, tetapi dikaitkan dengan kualitas, ketelitian, kebersihan, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Selain sistem kerja, perhatian terhadap kesejahteraan pekerja juga menjadi bagian dari pengelolaan produktivitas. Perhatian terhadap kebutuhan pekerja dan keluarganya dipandang dapat menciptakan ketenangan, meningkatkan motivasi, dan memperkuat loyalitas dalam bekerja. Dengan demikian, produktivitas kerja pada Muji Jaya Farm dibangun melalui integrasi antara nilai spiritual, sistem manajemen, motivasi, penghargaan, dan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis model manajemen produktivitas kerja berbasis Islamic Work Ethics pada usaha peternakan kambing. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia melalui pemahaman mengenai transformasi nilai Islamic Work Ethics ke dalam sistem kerja, perilaku produktif, dan keberlanjutan usaha.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus pada Muji Jaya Farm, sebuah usaha peternakan kambing. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara mendalam praktik manajemen produktivitas kerja serta penerapan nilai-nilai Islamic Work Ethics dalam aktivitas kerja sehari-hari (S. Pranata, 2024; S. P. Pranata, 2019). Informan penelitian dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap pengelolaan serta pelaksanaan pekerjaan di Muji Jaya Farm. Informan terdiri atas pemilik usaha, pengelola atau kepala kandang, serta pekerja yang menangani beberapa bidang operasional, meliputi pemeliharaan ternak, pemotongan, pengolahan pupuk, dan pengolahan pakan.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai penerapan nilai Islamic Work Ethics, sistem pembagian kerja, penerapan Standard Operating Procedure (SOP), motivasi kerja, evaluasi, sistem penghargaan, serta kesejahteraan pekerja (S. P. Pranata & Rivai, 2021). Sementara itu, observasi dilakukan untuk melihat praktik kerja dan aktivitas operasional secara langsung. Data dianalisis menggunakan analisis tematik melalui proses reduksi data, pengelompokan informasi berdasarkan tema, interpretasi temuan, dan penarikan kesimpulan. Tema-tema utama yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan antara nilai Islamic Work Ethics, praktik manajemen, perilaku kerja, dan produktivitas. Selanjutnya, hasil analisis digunakan untuk merumuskan model manajemen produktivitas kerja berbasis Islamic Work Ethics pada usaha peternakan kambing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemilik, pengelola, dan pekerja pada beberapa bidang operasional Muji Jaya Farm. Data kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola manajemen produktivitas kerja berbasis Islamic Work Ethics. Hasil analisis menunjukkan lima tema utama sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Tematik Manajemen Produktivitas Kerja

Tema	Indikator Temuan	Makna Temuan
Nilai Islamic Work Ethics	Amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kerja keras	Menjadi dasar perilaku kerja pekerja
Sistem manajemen kerja	Pembagian tugas, SOP, pengawasan, evaluasi	Mengarahkan pelaksanaan kerja sesuai standar
Motivasi dan kesejahteraan	Kerja sebagai ibadah, rezeki halal, gaji, reward, perhatian kepada keluarga	Meningkatkan motivasi dan loyalitas pekerja
Perilaku kerja produktif	Ketelitian, kebersihan, kesungguhan, kerja sama, kepatuhan	Membentuk kualitas pelaksanaan pekerjaan
Produktivitas dan keberlanjutan	Kualitas, efektivitas, konsistensi, pencapaian target	Mendukung keberlanjutan usaha

Tabel 1 menunjukkan bahwa manajemen produktivitas kerja di Muji Jaya Farm dibangun melalui keterkaitan antara nilai Islamic Work Ethics, sistem manajemen kerja, motivasi dan kesejahteraan pekerja, perilaku kerja produktif, serta produktivitas dan keberlanjutan usaha (Assegaf et al., 2025). Kelima tema tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tidak terbentuk hanya melalui pencapaian target, tetapi melalui proses manajemen yang mengintegrasikan nilai, sistem kerja, dan perilaku pekerja. Nilai Islamic Work Ethics menjadi fondasi utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Owner Muji Jaya Farm menjelaskan bahwa nilai yang ditanamkan kepada pekerja meliputi:

> *"etos kerja yang baik, kejujuran, tanggung jawab, amanah, kedisiplinan, dan kerja keras."* Owner juga menegaskan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan secara sungguh-sungguh karena *"setiap pekerjaan yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan."*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa nilai kerja tidak hanya ditempatkan sebagai aturan organisasi, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral pekerja (Darmawati & Parinduri, 2025).

Pandangan tersebut juga diperkuat oleh pekerja bagian kandang yang menjelaskan bahwa nilai amanah dan tanggung jawab diwujudkan melalui perhatian terhadap kualitas dan kesehatan ternak. Menurut informan:

> *"sikap amanah dan tanggung jawab diterapkan melalui perhatian terhadap kualitas dan kesehatan ternak,"*

termasuk menjaga kebersihan kandang, memastikan kebutuhan air minum, pemberian vitamin, dan pengawasan kesehatan ternak. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai Islamic Work Ethics diterjemahkan menjadi tindakan konkret sesuai dengan karakteristik pekerjaan masing-masing. Selanjutnya, nilai-nilai tersebut dioperasionalkan melalui sistem manajemen kerja. Owner menjelaskan bahwa setiap pekerja memiliki tanggung jawab berdasarkan bidang pekerjaannya dan perusahaan menerapkan SOP untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar. Ia menyatakan bahwa:

> *"setiap karyawan memiliki tahapan pekerjaan dan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya."*

Evaluasi juga dilakukan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar. Dengan demikian, SOP, pembagian tugas, dan evaluasi berfungsi sebagai instrumen manajerial yang menerjemahkan nilai amanah, disiplin, dan tanggung jawab ke dalam aktivitas kerja. Dalam pandangan kepala kandang, produktivitas juga tidak hanya diukur dari jumlah output. Informan menjelaskan bahwa produktivitas berkaitan dengan *"kualitas pakan, kestabilan kualitas produksi, dan kesesuaian pekerjaan dengan standar operasional prosedur (SOP)."* Menurutnya, bekerja produktif berarti menjaga proses kerja agar menghasilkan kualitas yang stabil dan sesuai standar. Hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen di Muji Jaya Farm memiliki orientasi terhadap konsistensi proses dan kualitas hasil (Abidin et al., 2025). Motivasi dan kesejahteraan pekerja menjadi tema berikutnya yang mendukung produktivitas. Owner menjelaskan bahwa kondisi keluarga pekerja dapat memengaruhi semangat kerja. Oleh karena itu, perhatian diberikan terhadap kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Owner menyatakan bahwa

> *"ketika kebutuhan dasar keluarga terpenuhi, karyawan akan lebih tenang dalam bekerja dan memiliki loyalitas yang lebih baik terhadap Muji Jaya Farm."*

Selain itu, perusahaan menerapkan sistem gaji pokok dan reward bagi pekerja yang mampu mencapai atau melampaui target. Temuan ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan pekerja diposisikan sebagai salah satu faktor yang mendukung ketenangan, motivasi, dan loyalitas kerja. Motivasi pekerja juga dibentuk oleh dimensi spiritual. Salah seorang informan menjelaskan bahwa:

> *"pekerjaan merupakan bagian dari ibadah"*

Pemahaman tersebut mendorongnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab (Suhendra et al., 2025). Informan menambahkan bahwa bekerja tidak hanya dipandang sebagai upaya memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian yang mendorongnya untuk memberikan hasil kerja maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi produktif tidak hanya berasal dari faktor ekonomi, tetapi juga dari pemaknaan spiritual terhadap pekerjaan. Integrasi nilai, sistem manajemen, dan motivasi kemudian membentuk perilaku kerja produktif. Pada bagian pemotongan, informan memaknai produktivitas sebagai kemampuan:

> *"menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan tetap mempertahankan kualitas."*

Ia menekankan bahwa *"kecepatan kerja tidak boleh mengabaikan ketelitian"* karena kesalahan dalam proses pemotongan dapat memengaruhi kualitas hasil. Produktivitas, menurut

informan, juga berkaitan dengan kemampuan menjaga kualitas, kebersihan, dan ketepatan proses kerja (Aldulaimi, 2020). Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas kerja di Muji Jaya Farm tidak hanya berorientasi pada kuantitas hasil. Ketelitian, kebersihan, kepatuhan terhadap prosedur, dan kesungguhan menjadi bagian dari perilaku kerja produktif. Pada bagian pemotongan, amanah bahkan dimaknai sebagai tanggung jawab untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan dan kepercayaan konsumen. Informan menyatakan bahwa

> *"amanah dalam pekerjaan tidak hanya berupa kejujuran, tetapi juga kesediaan untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan."*

Islamic Work Ethics sebagai Dasar Perilaku Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Islamic Work Ethics menjadi dasar dalam pelaksanaan pekerjaan di Muji Jaya Farm. Nilai yang paling dominan meliputi amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras. Owner menempatkan pekerjaan tidak hanya sebagai aktivitas untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral dan bagian dari upaya memperoleh rezeki yang halal. Nilai tersebut kemudian ditanamkan kepada pekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Penerapan nilai tersebut terlihat dalam berbagai aktivitas operasional. Pekerja bagian kandang menerapkan amanah melalui tanggung jawab dalam merawat ternak, sedangkan pekerja bagian pemotongan menekankan ketelitian dan kebersihan dalam menjaga kualitas hasil. Pada bagian pakan dan pengolahan limbah, pekerjaan juga dipahami sebagai bentuk tanggung jawab yang harus memberikan manfaat.

Tabel 2. Implementasi Nilai Islamic Work Ethics dalam Pekerjaan

Nilai	Bentuk Implementasi
Amanah	Menjalankan tugas sesuai tanggung jawab
Kejujuran	Menyampaikan kondisi dan permasalahan pekerjaan secara terbuka
Tanggung jawab	Menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang tugas
Disiplin	Mematuhi jadwal dan aturan kerja
Kerja keras	Menyelesaikan pekerjaan secara sungguh-sungguh
Ibadah	Memaknai pekerjaan sebagai aktivitas yang bernilai spiritual

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai-nilai Islamic Work Ethics di Muji Jaya Farm tidak hanya dipahami sebagai nilai normatif, tetapi diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari. Setiap nilai diterjemahkan sesuai dengan tanggung jawab dan karakteristik pekerjaan masing-masing pekerja. Nilai amanah diwujudkan melalui pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Seorang pekerja pada bagian pemotongan menjelaskan,

> *"sikap amanah diwujudkan dengan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan."*

Informan juga menekankan bahwa amanah berkaitan dengan upaya menjaga kualitas pekerjaan dan kepercayaan konsumen terhadap produk yang dihasilkan. Dengan demikian, amanah tidak hanya dimaknai sebagai kejujuran, tetapi juga sebagai komitmen untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan (Latief et al., 2025). Nilai kejujuran diterapkan melalui keterbukaan dalam menyampaikan kondisi dan permasalahan yang muncul selama proses kerja. Pekerja bagian pemotongan menyatakan bahwa:

> *"kejujuran juga diperlukan ketika terdapat kondisi atau permasalahan dalam proses pekerjaan sehingga dapat segera diketahui dan ditangani."*

Hal tersebut menunjukkan bahwa kejujuran memiliki fungsi manajerial karena keterbukaan terhadap masalah memungkinkan perusahaan melakukan penanganan dan perbaikan secara lebih cepat. Nilai tanggung jawab terlihat melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Pekerja pada bagian pemotongan menjelaskan bahwa

"sikap bertanggung jawab menjadi penting agar setiap tahapan dapat dilaksanakan sesuai ketentuan."

Sementara itu, pada bidang pengelolaan pakan, setiap pekerja juga memiliki tanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya (Agustian et al., 2023). Nilai disiplin diwujudkan melalui kepatuhan terhadap jadwal, waktu kerja, pembagian tugas, dan prosedur yang telah ditetapkan. Salah seorang informan menjelaskan bahwa di Muji Jaya Farm terdapat jadwal kerja, waktu pemberian pakan, kegiatan pembersihan, serta pencatatan dan pelaporan kegiatan tertentu. Menurut informan,

"kedisiplinan diterapkan melalui kepatuhan terhadap waktu dan pembagian pekerjaan."

Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin berperan dalam menjaga keteraturan dan konsistensi proses kerja. Selanjutnya, nilai kerja keras diwujudkan melalui kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Informan pada bagian pemotongan menjelaskan bahwa kerja keras terlihat dari tuntutan pekerjaan yang membutuhkan

"tenaga, konsentrasi, dan ketahanan dalam menyelesaikan proses pemotongan sesuai kebutuhan."

Kerja keras dalam konteks ini tidak hanya berkaitan dengan penggunaan tenaga, tetapi juga kesungguhan dan kemampuan mempertahankan konsentrasi agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar. Nilai ibadah menjadi dimensi yang memperkuat makna spiritual dalam bekerja. Salah seorang informan menyatakan bahwa *"pekerjaan merupakan bagian dari ibadah"* sehingga pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Informan tersebut juga menjelaskan bahwa bekerja tidak hanya bertujuan memperoleh penghasilan, tetapi merupakan bentuk pengabdian dan tanggung jawab yang harus dilakukan secara maksimal.

Sistem Manajemen sebagai Mekanisme Operasionalisasi Nilai

Nilai kerja yang dimiliki pekerja diperkuat melalui sistem manajemen yang jelas. Muji Jaya Farm menerapkan pembagian tugas berdasarkan bidang pekerjaan, SOP, pengawasan, dan evaluasi rutin. Setiap pekerja memiliki tanggung jawab sesuai bidangnya sehingga proses kerja dapat berjalan secara lebih terarah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem tersebut menjadi sarana untuk menerjemahkan nilai seperti amanah dan tanggung jawab ke dalam tindakan kerja yang konkret. Amanah diwujudkan melalui pelaksanaan tugas sesuai bidang pekerjaan, sedangkan disiplin diperkuat melalui rutinitas dan standar kerja. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui hambatan serta memperbaiki pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 3. Sistem Manajemen Produktivitas di Muji Jaya Farm

Komponen Manajemen	Bentuk Penerapan	Fungsi
Pembagian tugas	Penugasan berdasarkan bidang kerja	Memperjelas tanggung jawab
SOP	Standar pelaksanaan pekerjaan	Menjaga konsistensi kerja
Pengawasan	Pemantauan aktivitas kerja	Mengendalikan pelaksanaan
Evaluasi	Evaluasi pekerjaan secara rutin	Mengidentifikasi dan memperbaiki masalah
Target	Target sesuai pekerjaan	Mendorong pencapaian hasil
Reward	Penghargaan berdasarkan pencapaian	Meningkatkan motivasi

Tabel 3 menunjukkan bahwa produktivitas kerja di Muji Jaya Farm didukung oleh sistem manajemen yang terstruktur melalui pembagian tugas, penerapan SOP, pengawasan, evaluasi, penetapan target, dan pemberian reward. Komponen-komponen tersebut berfungsi untuk

mengarahkan aktivitas pekerja agar setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan (Faizin et al., 2025). Pembagian tugas menjadi komponen awal dalam pengelolaan produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara, setiap pekerja memiliki bidang pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan kebutuhan operasional peternakan. Owner menjelaskan bahwa:

> *"setiap karyawan memiliki tahapan pekerjaan dan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya."*

Pembagian tugas tersebut mencakup berbagai bidang operasional, seperti pemeliharaan ternak, pengolahan pakan, pemotongan, dan pengelolaan limbah. Kejelasan pembagian tugas membantu pekerja memahami pekerjaan yang harus dilakukan dan mencegah terjadinya tumpang tindih tanggung jawab. Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) menjadi instrumen untuk menjaga konsistensi pelaksanaan pekerjaan. SOP digunakan sebagai pedoman agar setiap aktivitas dilakukan sesuai dengan tahapan dan standar yang telah ditetapkan (Faizin et al., 2025). Dalam kegiatan operasional, kepatuhan terhadap prosedur menjadi penting karena setiap proses saling berkaitan dengan kualitas hasil. Seorang pekerja bagian pemotongan menjelaskan bahwa proses kerja harus dilakukan:

> *"secara teratur dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan."*

Temuan ini menunjukkan bahwa SOP tidak hanya berfungsi sebagai aturan administratif, tetapi menjadi mekanisme untuk menjaga kualitas dan mengurangi kesalahan dalam proses kerja. Komponen berikutnya adalah pengawasan, yang dilakukan melalui pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan memungkinkan pengelola mengetahui apakah aktivitas pekerja telah berjalan sesuai tugas dan standar yang ditetapkan. Dalam konteks peternakan, pengawasan menjadi penting karena kegiatan operasional berlangsung secara terus-menerus dan berkaitan langsung dengan kondisi ternak maupun kualitas hasil kerja. Sistem pengawasan tersebut juga mendukung penerapan nilai tanggung jawab dan amanah karena pelaksanaan pekerjaan dapat dikendalikan secara berkelanjutan. Selain pengawasan, Muji Jaya Farm menerapkan evaluasi kerja secara rutin. Owner menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan pekerjaan dan mengidentifikasi hambatan yang muncul dalam proses operasional. Evaluasi menjadi sarana untuk melakukan perbaikan apabila ditemukan pekerjaan yang belum sesuai dengan standar. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya digunakan untuk menilai hasil kerja pekerja, tetapi juga menjadi bagian dari proses perbaikan berkelanjutan dalam manajemen produktivitas (Yusnelly & Taufik, 2024).

Penetapan target kerja juga menjadi bagian dari sistem manajemen produktivitas. Target memberikan arah terhadap hasil yang harus dicapai oleh pekerja sesuai bidang pekerjaannya. Keberadaan target mendorong pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif tanpa mengabaikan kualitas (Supriyanto et al., 2022). Hal tersebut terlihat pada bagian pemotongan, di mana produktivitas dipahami sebagai kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat, namun tetap mempertahankan kualitas hasil. Informan menyatakan bahwa

> *"kecepatan kerja tidak boleh mengabaikan ketelitian."*

Dengan demikian, target dalam sistem manajemen tidak hanya berorientasi pada kuantitas, tetapi juga perlu diimbangi dengan standar kualitas. Selanjutnya, reward diterapkan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan owner, pekerja memperoleh gaji pokok, sedangkan penghargaan tambahan diberikan berdasarkan pencapaian target atau kinerja tertentu. Sistem tersebut dimaksudkan untuk memberikan dorongan kepada pekerja agar meningkatkan hasil kerjanya. Pemberian reward menunjukkan bahwa produktivitas juga diperkuat melalui mekanisme penghargaan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi pekerja.

Motivasi Spiritual dan Kesejahteraan Pekerja

Produktivitas kerja juga didukung oleh motivasi spiritual dan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja. Pekerjaan dipahami sebagai bagian dari ibadah dan sarana memperoleh rezeki yang halal. Pemahaman tersebut mendorong pekerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan kesungguhan dan tanggung jawab. Selain motivasi spiritual, terdapat sistem gaji dan reward berdasarkan pencapaian target. Owner juga memberikan perhatian terhadap kondisi keluarga dan kebutuhan dasar pekerja. Perhatian tersebut dipandang penting karena kondisi keluarga dapat memengaruhi ketenangan dan semangat pekerja dalam menjalankan tugas.

Tabel 4. Faktor Pendorong Motivasi dan Produktivitas Kerja

Faktor	Bentuk	Dampak terhadap Pekerja
Motivasi spiritual	Kerja sebagai ibadah dan mencari rezeki halal	Meningkatkan kesungguhan
Gaji	Pemenuhan kebutuhan ekonomi	Memberikan rasa aman
Reward	Berdasarkan pencapaian target	Mendorong pencapaian kerja
Perhatian keluarga	Kepedulian terhadap kondisi pekerja	Meningkatkan ketenangan
Rasa memiliki	Keterlibatan dalam perkembangan usaha	Memperkuat loyalitas

Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi dan produktivitas kerja di Muji Jaya Farm didorong oleh kombinasi faktor spiritual, ekonomi, psikologis, dan organisasional. Temuan ini memperlihatkan bahwa produktivitas pekerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis atau sistem pengawasan, tetapi juga dipengaruhi oleh cara pekerja memaknai pekerjaannya, terpenuhinya kebutuhan ekonomi, perhatian terhadap kondisi keluarga, serta keterlibatan dalam perkembangan usaha (Suryani et al., 2021). Motivasi spiritual menjadi salah satu faktor penting yang membentuk kesungguhan pekerja. Pekerjaan dipahami tidak hanya sebagai aktivitas untuk memperoleh pendapatan, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan upaya memperoleh rezeki yang halal. Salah seorang informan menjelaskan bahwa

"pekerjaan merupakan bagian dari ibadah",

Sehingga pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab (Ichsan et al., 2023). Informan tersebut juga menyatakan bahwa pemahaman tersebut mendorongnya untuk memberikan hasil kerja yang maksimal karena pekerjaan dipandang sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab. Pemaknaan spiritual tersebut menunjukkan adanya motivasi intrinsik dalam pelaksanaan pekerjaan. Pekerja tidak hanya bekerja karena adanya pengawasan atau tuntutan dari perusahaan, tetapi juga karena adanya kesadaran internal terhadap nilai pekerjaan. Dalam konteks ini, nilai Islamic Work Ethics berfungsi memperkuat kesungguhan pekerja untuk menjalankan tugas secara optimal. Faktor berikutnya adalah gaji sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan ekonomi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar pekerja menjadi perhatian manajemen karena kondisi ekonomi dapat memengaruhi ketenangan dan konsentrasi dalam bekerja. Owner menjelaskan bahwa ketika kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya terpenuhi, pekerja akan memiliki kondisi yang lebih tenang dalam menjalankan pekerjaannya. Owner menyatakan bahwa

"ketika kebutuhan dasar keluarga terpenuhi, karyawan akan lebih tenang dalam bekerja."

Temuan tersebut menunjukkan bahwa gaji tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi atas tenaga dan waktu yang diberikan pekerja, tetapi juga memberikan rasa aman secara ekonomi. Kondisi ekonomi yang lebih stabil memungkinkan pekerja untuk lebih fokus dalam melaksanakan tugas dan mengurangi tekanan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Selain gaji, reward menjadi faktor yang mendorong pencapaian kerja. Berdasarkan hasil wawancara, Muji Jaya Farm memberikan penghargaan tambahan kepada pekerja berdasarkan pencapaian target dan hasil kerja tertentu (Rahman & Widiastuti, 2020). Owner menjelaskan bahwa selain gaji pokok, terdapat

penghargaan bagi pekerja yang menunjukkan pencapaian kerja yang baik. Sistem reward tersebut memberikan dorongan tambahan bagi pekerja untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam konteks produktivitas, reward berfungsi sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi pekerja. Dengan adanya hubungan antara pencapaian dan penghargaan, pekerja memiliki dorongan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa reward bukan satu-satunya sumber motivasi karena tetap terdapat dorongan spiritual dan kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan. Perhatian terhadap keluarga juga menjadi faktor yang mendukung motivasi kerja. Owner tidak hanya memperhatikan pekerja dalam kapasitasnya sebagai tenaga kerja, tetapi juga mempertimbangkan kondisi kehidupan dan kebutuhan keluarganya. Berdasarkan hasil wawancara, perhatian terhadap kondisi keluarga dianggap penting karena persoalan yang dihadapi pekerja di luar pekerjaan dapat memengaruhi semangat dan kualitas kerjanya.

Perhatian tersebut memberikan dampak psikologis berupa rasa tenang dan merasa diperhatikan oleh organisasi. Kondisi tersebut berpotensi memperkuat hubungan antara pekerja dan perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung (Asutay et al., 2021). Dengan demikian, kesejahteraan dalam penelitian ini tidak hanya dimaknai sebagai pemberian kompensasi, tetapi juga sebagai kepedulian terhadap kondisi kehidupan pekerja. Faktor terakhir adalah rasa memiliki terhadap usaha. Hasil wawancara menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja dalam aktivitas dan perkembangan usaha dapat membentuk perasaan sebagai bagian dari organisasi. Salah seorang informan menjelaskan bahwa:

> *"rasa memiliki terhadap tempat kerja membuat kami merasa ikut bertanggung jawab terhadap perkembangan usaha."*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa rasa memiliki mendorong pekerja untuk tidak hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai kewajibannya, tetapi juga memiliki perhatian terhadap keberlangsungan usaha.

Produktivitas Berorientasi pada Kualitas Kerja

Produktivitas di Muji Jaya Farm tidak hanya dipahami berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Produktivitas juga berkaitan dengan kualitas, ketepatan, kebersihan, dan kesesuaian pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Kepala kandang memaknai produktivitas melalui kemampuan menjaga kualitas pekerjaan dan menjalankan tugas sesuai SOP. Hal serupa terlihat pada proses pemotongan, di mana kecepatan kerja harus tetap diimbangi dengan ketelitian dan kebersihan. Peningkatan jumlah pekerjaan tidak dapat dipisahkan dari upaya menjaga kualitas hasil.

Tabel 5. Indikator Produktivitas Kerja yang Ditemukan

Indikator	Deskripsi
Kualitas	Hasil kerja sesuai standar
Ketepatan	Pekerjaan dilakukan secara benar
Ketelitian	Mengurangi kesalahan dalam proses kerja
Kebersihan	Menjaga kualitas dan standar operasional
Efektivitas	Pekerjaan diselesaikan sesuai tujuan
Konsistensi	Tugas dilaksanakan secara berkelanjutan
Pencapaian target	Hasil kerja memenuhi target yang ditetapkan

Tabel 5 menunjukkan bahwa produktivitas kerja di Muji Jaya Farm memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Produktivitas tercermin melalui kualitas hasil, ketepatan dan ketelitian dalam bekerja, kebersihan, efektivitas, konsistensi, serta kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan (Basri et al., 2024; Saban et al., 2020). Dengan demikian, produktivitas dibangun melalui keseimbangan antara proses kerja dan hasil kerja. Indikator pertama adalah kualitas, yaitu kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kepala kandang menjelaskan bahwa produktivitas berkaitan dengan:

"kualitas pakan, kestabilan kualitas produksi, dan kesesuaian pekerjaan dengan standar operasional prosedur (SOP)."

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kualitas merupakan bagian penting dalam menilai produktivitas pekerja. Indikator ketepatan dan ketelitian berkaitan dengan kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaan secara benar dan meminimalkan kesalahan. Seorang pekerja bagian pemotongan menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan:

"menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan tetap mempertahankan kualitas." Namun,. *"kecepatan kerja tidak boleh mengabaikan ketelitian."*

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak dapat diukur hanya berdasarkan kecepatan kerja, tetapi juga berdasarkan ketepatan proses dan ketelitian dalam menjaga kualitas hasil. Selanjutnya, kebersihan menjadi indikator produktivitas karena berhubungan dengan kualitas dan standar operasional. Dalam kegiatan pemeliharaan ternak, pekerja bertanggung jawab menjaga kebersihan kandang sebagai bagian dari upaya menjaga kesehatan dan kualitas ternak. Salah seorang pekerja menjelaskan bahwa tanggung jawab terhadap ternak dilakukan melalui

"menjaga kebersihan kandang, memastikan ketersediaan air minum, pemberian vitamin, serta pengawasan kondisi kesehatan ternak."

Temuan ini menunjukkan bahwa kebersihan merupakan bagian dari produktivitas karena memengaruhi kualitas proses dan hasil kerja. Indikator efektivitas terlihat melalui kemampuan pekerja menyelesaikan tugas sesuai tujuan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Sattar et al., 2021; Siraj & Hágen, 2023). Pembagian tugas yang jelas membantu pekerja memahami bidang pekerjaannya masing-masing. Owner menjelaskan bahwa

"setiap karyawan memiliki tahapan pekerjaan dan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya."

Kejelasan pembagian tugas tersebut memungkinkan pekerjaan dilakukan secara lebih terarah dan sesuai dengan tujuan operasional. Sementara itu, konsistensi berkaitan dengan kemampuan pekerja melaksanakan tugas secara rutin dan berkelanjutan. Karakteristik usaha peternakan menuntut kegiatan operasional dilakukan secara terus-menerus, terutama dalam pemeliharaan ternak, pemberian pakan, dan kebersihan kandang. Oleh karena itu, produktivitas tidak hanya dinilai berdasarkan hasil kerja sesaat, tetapi juga berdasarkan kemampuan mempertahankan kualitas dan standar kerja secara konsisten. Hal tersebut tercermin dari penekanan informan terhadap pentingnya menjaga

"kestabilan kualitas produksi."

Indikator terakhir adalah pencapaian target. Target menjadi ukuran hasil kerja yang harus dicapai oleh pekerja sesuai dengan bidang tugasnya. Pencapaian tersebut juga dikaitkan dengan sistem penghargaan. Owner menjelaskan bahwa perusahaan memberikan gaji pokok dan penghargaan tambahan berdasarkan pencapaian target tertentu. Dengan demikian, target memberikan orientasi terhadap hasil kerja, sedangkan reward menjadi salah satu instrumen untuk mendorong pekerja meningkatkan pencapaian.

Model Manajemen Produktivitas Kerja Berbasis Islamic Work Ethics

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, penelitian ini menghasilkan model manajemen produktivitas kerja yang menunjukkan hubungan antartema. Islamic Work Ethics menjadi fondasi nilai yang kemudian dioperasionalkan melalui sistem manajemen kerja. Sistem tersebut diperkuat oleh motivasi spiritual, sistem penghargaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja.

Selanjutnya, proses tersebut membentuk perilaku kerja produktif yang menghasilkan kualitas kerja dan mendukung keberlanjutan usaha.

Tabel 6. Model Manajemen Produktivitas Kerja Berbasis Islamic Work Ethics

Tahapan Model	Komponen Utama	Output
Fondasi nilai	Amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kerja keras	Kesadaran etis
Operasionalisasi	Pembagian tugas, SOP, pengawasan, evaluasi	Sistem kerja terarah
Penguatan motivasi	Ibadah, rezeki halal, gaji, reward, kesejahteraan	Motivasi dan loyalitas
Perilaku produktif	Kesungguhan, ketelitian, kerja sama, kepatuhan	Kualitas pelaksanaan kerja
Produktivitas	Efektivitas, kualitas, konsistensi, pencapaian target	Kinerja produktif
Outcome	Kesejahteraan, kualitas usaha, keberlanjutan	Keberlangsungan usaha

Tabel 5 menunjukkan bahwa produktivitas kerja di Muji Jaya Farm tidak hanya diukur berdasarkan jumlah pekerjaan atau output yang dihasilkan. Produktivitas dipahami secara lebih luas melalui kualitas, ketepatan, ketelitian, kebersihan, efektivitas, konsistensi, dan pencapaian target. Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kerja tidak hanya ditentukan oleh seberapa banyak pekerjaan diselesaikan, tetapi juga oleh bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dan kualitas hasil yang dihasilkan (Umam et al., 2024). Kualitas menjadi salah satu indikator utama produktivitas kerja. Hasil pekerjaan diharapkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam setiap bidang operasional. Kepala kandang menjelaskan bahwa produktivitas berkaitan dengan kemampuan menjaga

> *"kualitas pakan, kestabilan kualitas produksi, dan kesesuaian pekerjaan dengan standar operasional prosedur (SOP)."*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tidak dapat dipisahkan dari kemampuan pekerja mempertahankan standar kualitas secara berkelanjutan. Indikator ketepatan terlihat dari kemampuan pekerja melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tujuan yang telah ditetapkan. Ketepatan menjadi penting karena setiap kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat memengaruhi proses berikutnya. Pada bagian pemotongan, pekerja menjelaskan bahwa produktivitas berarti kemampuan menyelesaikan pekerjaan *"secara tepat, cepat, dan tetap mempertahankan kualitas."* Dengan demikian, ketepatan bukan hanya berkaitan dengan waktu penyelesaian pekerjaan, tetapi juga kesesuaian proses dengan standar kerja. Selanjutnya, ketelitian menjadi indikator penting dalam menjaga kualitas pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kecepatan kerja tidak dapat dijadikan satu-satunya ukuran produktivitas. Pekerja bagian pemotongan menegaskan bahwa:

> *"kecepatan kerja tidak boleh mengabaikan ketelitian."*

Ketelitian diperlukan untuk mengurangi kesalahan selama proses kerja dan memastikan setiap tahapan dilaksanakan secara benar (Abdelwahed & Doghan, 2023). Dalam konteks peternakan, kesalahan kecil dapat memengaruhi kualitas hasil maupun proses operasional berikutnya. Kebersihan juga ditemukan sebagai indikator produktivitas, terutama karena berkaitan dengan kualitas dan standar operasional. Pada kegiatan pemeliharaan ternak, kebersihan kandang menjadi bagian dari tanggung jawab pekerja untuk menjaga kondisi dan kesehatan ternak. Pekerja bagian kandang menjelaskan bahwa perhatian terhadap ternak dilakukan melalui kegiatan seperti menjaga kebersihan kandang dan memastikan kebutuhan ternak terpenuhi. Sementara itu, dalam proses pemotongan, kebersihan menjadi bagian dari upaya menjaga kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, produktivitas tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan, tetapi juga dengan kemampuan menjaga standar kebersihan selama proses berlangsung (Badriati et al., 2022).

Indikator efektivitas berkaitan dengan kemampuan pekerja menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diberikan. Pembagian tugas yang jelas membantu setiap pekerja memahami bidang pekerjaannya sehingga aktivitas operasional dapat dilaksanakan secara lebih terarah. Owner menjelaskan bahwa

> *"setiap karyawan memiliki tahapan pekerjaan dan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya."*

Kejelasan tersebut mendukung efektivitas karena pekerja memiliki arah yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, konsistensi tercermin dalam kemampuan pekerja melaksanakan tugas secara berkelanjutan sesuai dengan prosedur dan standar. Dalam usaha peternakan, kegiatan seperti pemberian pakan, perawatan ternak, dan pembersihan harus dilakukan secara rutin. Karena itu, produktivitas tidak hanya diukur berdasarkan hasil pada waktu tertentu, tetapi juga melalui kemampuan mempertahankan kualitas kerja secara terus-menerus. Kepala kandang menekankan pentingnya menjaga kestabilan kualitas produksi sebagai bagian dari produktivitas kerja. Indikator terakhir adalah pencapaian target. Target menjadi salah satu ukuran untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai oleh pekerja sesuai bidang tugasnya. Pencapaian tersebut juga berkaitan dengan sistem penghargaan yang diterapkan oleh manajemen. Owner menjelaskan bahwa selain gaji pokok, terdapat reward yang diberikan berdasarkan pencapaian atau hasil kerja tertentu. Dengan demikian, target memberikan orientasi terhadap hasil yang harus dicapai, sedangkan reward menjadi salah satu faktor yang mendorong pekerja meningkatkan kinerjanya.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja di Muji Jaya Farm dibangun melalui integrasi antara nilai *Islamic Work Ethics*, sistem manajemen kerja, motivasi dan kesejahteraan pekerja, serta perilaku kerja produktif. Temuan ini memperlihatkan bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis pekerja, tetapi juga oleh nilai yang mendasari perilaku kerja dan sistem manajemen yang mengarahkan pelaksanaan pekerjaan.

Islamic Work Ethics sebagai Fondasi Produktivitas Kerja

Nilai *Islamic Work Ethics* dalam penelitian ini berfungsi sebagai fondasi perilaku kerja. Amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras tidak hanya diposisikan sebagai nilai individual, tetapi menjadi pedoman dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut terlihat dari penjelasan owner bahwa pekerja perlu memiliki *"etos kerja yang baik, kejujuran, tanggung jawab, amanah, kedisiplinan, dan kerja keras"* dalam menjalankan tugasnya. Owner juga menekankan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan kesadaran bahwa pekerjaan tersebut memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa nilai etika kerja memiliki fungsi dalam membentuk *self-control* pekerja. Pekerja tidak hanya menjalankan tugas karena adanya pengawasan dari manajemen, tetapi juga karena adanya kesadaran internal terhadap amanah dan tanggung jawab (Mawardi et al., 2022; Zuhirsyan et al., 2025). Kondisi ini terlihat pada pekerja bagian kandang yang menjelaskan bahwa tanggung jawab diwujudkan melalui perhatian terhadap kesehatan dan kualitas ternak, termasuk

> *"menjaga kebersihan kandang, memastikan ketersediaan air minum, pemberian vitamin, serta pengawasan kondisi kesehatan ternak."*

Dengan demikian, *Islamic Work Ethics* memberikan dasar moral yang menghubungkan pekerja dengan tanggung jawab pekerjaannya (Utomo et al., 2020). Amanah tidak hanya dimaknai sebagai kejujuran, tetapi juga sebagai komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dan menjaga kualitas hasil. Hal tersebut ditegaskan oleh pekerja bagian pemotongan yang menyatakan bahwa

> *"amanah dalam pekerjaan tidak hanya berupa kejujuran, tetapi juga kesediaan untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan."*

Temuan ini menunjukkan bahwa nilai etis dapat berkembang menjadi standar perilaku produktif.

Sistem Manajemen sebagai Mekanisme Operasionalisasi Nilai

Nilai *Islamic Work Ethics* tidak secara otomatis menghasilkan produktivitas apabila tidak didukung oleh sistem kerja yang jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Muji Jaya Farm menerjemahkan nilai tersebut melalui pembagian tugas, SOP, pengawasan, evaluasi, target, dan *reward*. Sistem tersebut menjadikan nilai yang bersifat abstrak menjadi lebih konkret dalam aktivitas kerja sehari-hari. Owner menjelaskan bahwa:

> *"setiap karyawan memiliki tahapan pekerjaan dan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya."*

Pembagian tugas tersebut memberikan kejelasan mengenai siapa yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu (Sukmana et al., 2024). Dalam perspektif manajemen, kejelasan tugas menjadi penting untuk mencegah tumpang tindih pekerjaan dan memastikan setiap aktivitas operasional memiliki pihak yang bertanggung jawab. SOP juga memiliki fungsi penting dalam menjaga konsistensi kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya diukur berdasarkan kecepatan, tetapi juga berdasarkan kesesuaian pekerjaan dengan standar. Kepala kandang menjelaskan bahwa produktivitas berkaitan dengan

> *"kualitas pakan, kestabilan kualitas produksi, dan kesesuaian pekerjaan dengan standar operasional prosedur (SOP)."*

Hal ini menunjukkan bahwa SOP berfungsi sebagai instrumen pengendalian kualitas sekaligus sebagai pedoman perilaku kerja (Romi et al., 2020). Berdasarkan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa sistem manajemen berperan sebagai jembatan antara nilai dan produktivitas. Nilai amanah diterjemahkan melalui kejelasan tanggung jawab, disiplin diterapkan melalui kepatuhan terhadap SOP dan jadwal, sedangkan tanggung jawab diperkuat melalui pengawasan dan evaluasi. Dengan demikian, produktivitas terbentuk melalui proses operasionalisasi nilai ke dalam mekanisme kerja yang terukur.

Integrasi Motivasi Spiritual dan Kesejahteraan Pekerja

Temuan penting penelitian ini adalah adanya kombinasi antara motivasi spiritual dan faktor kesejahteraan dalam membentuk produktivitas kerja. Pekerjaan tidak hanya dimaknai sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan sarana memperoleh rezeki yang halal. Salah seorang informan menyatakan bahwa:

> *"pekerjaan merupakan bagian dari ibadah,"*

Sehingga pekerjaan harus dilakukan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Pemaknaan tersebut menciptakan motivasi yang berasal dari kesadaran internal pekerja. Ketika pekerjaan dipandang memiliki nilai spiritual, orientasi pekerja tidak hanya tertuju pada kompensasi yang diterima, tetapi juga pada bagaimana pekerjaan dilakukan secara benar (Asutay et al., 2021; Umam et al., 2024). Namun, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi spiritual tidak menggantikan pentingnya kesejahteraan ekonomi. Keduanya justru saling melengkapi. Owner menjelaskan bahwa:

> *"ketika kebutuhan dasar keluarga terpenuhi, karyawan akan lebih tenang dalam bekerja."*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa ketenangan pekerja dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan keluarga. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan menjadi bagian dari manajemen produktivitas, bukan sekadar bentuk kepedulian sosial. Selain gaji, *reward* diberikan berdasarkan pencapaian kerja tertentu. Sistem ini menciptakan hubungan antara kontribusi dan penghargaan. Namun, produktivitas di Muji Jaya Farm tidak hanya bergantung pada *reward*.

Motivasi spiritual, rasa aman secara ekonomi, dan perhatian terhadap kondisi keluarga secara bersama-sama menciptakan dorongan kerja yang lebih komprehensif.

Produktivitas sebagai Kualitas Proses dan Hasil Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa produktivitas di Muji Jaya Farm memiliki karakter multidimensional. Produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas output, tetapi juga dari kualitas, ketepatan, ketelitian, kebersihan, efektivitas, konsistensi, dan pencapaian target. Pekerja bagian pemotongan menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan

> *"menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan tetap mempertahankan kualitas."* Informan tersebut juga menegaskan bahwa *"kecepatan kerja tidak boleh mengabaikan ketelitian."*

Pernyataan ini memperlihatkan adanya keseimbangan antara kuantitas dan kualitas dalam pemaknaan produktivitas (Rahman & Widiastuti, 2020; Suryani et al., 2021). Temuan tersebut penting karena pada usaha peternakan, peningkatan kecepatan kerja yang tidak diikuti ketelitian justru dapat menghasilkan kesalahan dan menurunkan kualitas. Oleh sebab itu, produktivitas yang tinggi tidak selalu berarti pekerjaan dilakukan lebih cepat, tetapi pekerjaan mampu diselesaikan secara efektif dengan tetap memenuhi standar. Kebersihan juga menjadi bagian dari produktivitas karena berkaitan langsung dengan standar operasional dan kualitas. Pada bagian kandang, pekerja secara langsung menghubungkan tanggung jawab pekerjaannya dengan kebersihan kandang dan kesehatan ternak. Dengan demikian, produktivitas dalam penelitian ini mencakup kemampuan pekerja menjaga proses kerja secara benar, bukan hanya mencapai hasil akhir.

Model Manajemen Produktivitas Kerja Berbasis Islamic Work Ethics

Berdasarkan hasil penelitian, model manajemen produktivitas kerja berbasis *Islamic Work Ethics* dapat dipahami sebagai suatu proses yang berlangsung secara berurutan dan saling memperkuat. Tahap pertama adalah internalisasi nilai, yang meliputi amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras. Tahap kedua adalah operasionalisasi nilai melalui pembagian tugas, SOP, pengawasan, evaluasi, target, dan *reward*. Tahap berikutnya adalah penguatan motivasi, baik melalui pemaknaan spiritual terhadap pekerjaan maupun melalui dukungan terhadap kesejahteraan pekerja (Faizin et al., 2025; Yusnelly & Taufik, 2024). Proses tersebut membentuk perilaku kerja produktif, seperti ketelitian, kesungguhan, kebersihan, kepatuhan, dan konsistensi. Pada akhirnya, perilaku tersebut menghasilkan produktivitas yang ditandai oleh kualitas kerja, efektivitas, pencapaian target, dan keberlanjutan usaha. Model tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Perilaku Kerja Produktif dan Keberlanjutan Usaha

Model ini menunjukkan bahwa nilai spiritual tidak berdiri terpisah dari praktik manajemen. Nilai tersebut menjadi efektif ketika diterjemahkan ke dalam sistem kerja yang jelas dan diperkuat oleh kondisi yang mendukung motivasi pekerja. Oleh karena itu, kontribusi utama penelitian ini terletak pada pemahaman bahwa produktivitas kerja pada usaha peternakan kambing dapat dibangun melalui integrasi antara nilai etis, sistem manajemen, motivasi, kesejahteraan, dan perilaku kerja (Aldulaimi, 2020; Suhendra et al., 2025). Implikasinya, pengelolaan sumber daya manusia pada usaha peternakan tidak cukup hanya berfokus pada target produksi dan pengawasan. Manajemen juga perlu membangun nilai kerja, memberikan kejelasan sistem, memperhatikan kesejahteraan pekerja, dan menciptakan lingkungan yang mendorong rasa tanggung jawab. Pendekatan tersebut memungkinkan produktivitas tidak hanya menghasilkan peningkatan kinerja jangka pendek, tetapi juga membangun loyalitas dan mendukung keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen produktivitas kerja di Muji Jaya Farm dibangun melalui integrasi antara nilai Islamic Work Ethics, sistem manajemen kerja, motivasi dan kesejahteraan pekerja, serta perilaku kerja produktif. Nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras menjadi dasar dalam membentuk perilaku pekerja, yang kemudian dioperasionalkan melalui pembagian tugas, penerapan SOP, pengawasan, evaluasi, penetapan target, dan pemberian reward. Produktivitas kerja tidak hanya dipahami sebagai pencapaian target atau jumlah output, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan, ketelitian, kebersihan, efektivitas, dan konsistensi. Motivasi spiritual melalui pemaknaan kerja sebagai ibadah dan upaya memperoleh rezeki halal, serta perhatian terhadap kesejahteraan dan kondisi keluarga pekerja, turut memperkuat kesungguhan dan loyalitas dalam bekerja. Dengan demikian, model manajemen produktivitas kerja berbasis Islamic Work Ethics menempatkan nilai etis sebagai fondasi, sistem manajemen sebagai mekanisme pelaksanaan, motivasi dan kesejahteraan sebagai faktor penguat, serta perilaku kerja produktif sebagai penghubung menuju produktivitas dan keberlanjutan usaha.

Muji Jaya Farm perlu mempertahankan dan memperkuat internalisasi nilai Islamic Work Ethics melalui pembinaan yang dilakukan secara konsisten dan terintegrasi dengan sistem manajemen kerja. Penerapan SOP, evaluasi, pengawasan, dan sistem penghargaan juga perlu terus dikembangkan agar produktivitas tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi tetap menjaga kualitas dan keberlanjutan usaha. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian pada usaha peternakan yang lebih luas atau membandingkan beberapa unit usaha. Selain itu, penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk mengukur secara lebih mendalam pengaruh Islamic Work Ethics, motivasi, kesejahteraan, dan sistem manajemen terhadap produktivitas kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kemdiktisaintek yang telah memberikan dukungan dana penelitian sehingga penelitian ini bisa dipublikasikan menjadi karya ilmiah serta ucapakan terimakasih kepada Muji Jaya Farm yang telah bermitra dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdelwahed, N., & Doghan, M. A. Al. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*. https://doi.org/10.3390/soc13030065

Abidin, Z., Qusairi, A., Mubarak, F., & Harry, M. (2025). Human Resources Management Based on Spirituality to Improve the Quality of Education in Islamic Educational Institutions. *AL-HAYAT: Journal of Islamic Education*. https://doi.org/10.35723/ajie.v9i4.206

Agustian, K., Hejazziey, D., Zen, A., Sekarini, R. A., & Wiwin, W. (2023). Comparative Analysis of Ethical and Legal Principles in the Islamic Business Management Model. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*. https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.52

Aldulaimi, S. H. (2020). Islamic work ethics: multidimensional constructs and scale validation. *International Journal of Applied Management Science*, *12*(3), 186. https://doi.org/10.1504/ijams.2020.108073

Assegaf, N., Midan, Aida, N., & Ridho, M. (2025). Manajemen Bisnis Syariah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Etis dan Produktif. *Al-Fiqh*, *3*(2), 76–92. https://doi.org/10.59996/al-fiqh.v3i2.750

Astuti, S. D., Shodikin, A., & ... (2020). Islamic leadership, Islamic work culture, and employee performance: The mediating role of work motivation and job satisfaction. In *The Journal of Asian …*. pdfs.semanticscholar.org. https://pdfs.semanticscholar.org/2050/9cff6903adeb31d2df425ad5dbe744a9e472.pdf

Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2021). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact. *Journal of Business Ethics*. https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y

Badriati, B. El, Saleh, M., Nahar, F. H., Aprilia, T. L., & Azizurrohman, M. (2022). The work ethics

of muslim woman Songket weavers in increasing family income: Sukarare tourism village, Indonesia. *Heliyon*. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11604

Basri, S., Adnan, Y., Widiastuty, L., Asrul Syamsul, M., & Indar, I. (2024). Islamic Environmental Ethics: A Cultural Framework for Sustainable Resource Management and Global Ecological Stewardship. *Diversity: Disease Preventive of Research Integrity*, 86–93. https://doi.org/10.24252/diversity.v5i2.52342

Darmawati, D., & Parinduri, L. (2025). Increasing Employee Productivity As The Implementation Of Muslim Work Ethos. *Green Inflation: International Journal of Management and Strategic Business Leadership*, *2*(1), 127–135. https://doi.org/10.61132/greeninflation.v2i1.221

Faizin, M., Sulaeman, R., Budiyanto, C., Fahmi, I., & Wahid, M. (2025). Islamic Values-Based HRM and Its Impact on Student Achievement in Islamic Education. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *10*(3), 733–748. https://doi.org/10.31538/ndhq.v10i3.243

Hidayat, M. U., & Najah, I. N. (2020). Konsep Ihsan Perspektif Al-Qur'an Sebagai Revolusi Etos Kerja. *Jawi*. http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/jawi/article/view/7035

Ichsan, R., Syahbudi, M., & Nst, V. F. H. (2023). Development of Islamic Human Resource Management in The Digital Era For MSMEs and Cooperatives in Indonesia. *Iqtishoduna: Jurnal Ekonomi Islam*. https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i2.2336

Latief, A. M., Abubakar, A., & Mardan. (2025). QUR'ANIC VALUES AS THE FOUNDATION OF ISLAMIC WORK ETHIC: A THEMATIC STUDY ON THE CONCEPTS OF 'AMAL, AMANAH, AND ISTIQĀMAH. *Tadbir. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. https://doi.org/10.30603/tjmpi.v13i3.7033

Mawardi, I., Widiastuti, T., Mustofa, M. U. Al, & Hakimi, F. (2022). Analyzing the impact of productive zakat on the welfare of zakat recipients. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. https://doi.org/10.1108/jiabr-05-2021-0145

Pranata, S. (2024). Analisis Kredit CV. Usada Makmur Perkasa Mandiri untuk Meningkatkan Pendapatan Angota Koperasi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, *5*(02), 1–11. https://doi.org/https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i02.852

Pranata, S. P. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Deli Serdang …. In *Bisman Info*. https://doi.org/https://doi.org/10.30605/jsgp.8.1.2025.5583

Pranata, S. P., & Rivai, A. (2021). The Role of Motivation in Mediating Competence and Teaching Style Against Accounting Understanding. *International Journal of Science …*. https://doi.org/https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i6.367

Rahman, I., & Widiastuti, T. (2020). Model Pengelolaan Wakaf Produktif Sektor Pertanian Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Petani (Studi Kasus Pimpinan Ranting Muhammadiyah Penatarsewu Sidoarjo). *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, *7*(3), 486. https://doi.org/10.20473/vol7iss20203pp486-498

Rochaeni, R., & Supendi, P. (2024). Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *BISMA : Business and Management Journal*. https://doi.org/10.59966/bisma.v2i4.1398

Romi, M., Ahman, E., Disman, D., Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*. https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78

Saban, D. Y., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management*. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181

Sattar, H., Syed, T. H., Naseem, A., Ahmad, Y., Mirza, M. Z., & Raza, M. (2021). Uncovering the Indirect Impact of Work Ethic on Engineering Students' Productivity through Positive and Negative Organizational Behaviors and Workaholism. *Sustainability*. https://doi.org/10.3390/SU13052922

Siraj, N., & Hágen, I. (2023). Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21819

Suhendra, S., Lazuardi, A., Aquil, A., & Azmi, A. (2025). Islamic Work Ethic (Itqan, Ihsan, Ibadah) As A Driver Of Hr Productivity In Reducing Economic Cost Efficiency. *Jurnal Asy-Syukriyyah*. https://doi.org/10.36769/asy.v26i2.918

Sukmana, R., Ratnasari, R. T., Majid, R., & Shafiai, M. H. M. (2024). Designing waqf-based financing model for livestock project: empirical evidence from Indonesia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. https://doi.org/10.1108/imefm-06-2023-0211

Supriyanto, S., Ghazali, M. B., Yanti, F., & Fauzi, F. (2022). Entrepreneurship Education Based on Islamic Work Ethic: Educational Management Review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *6*(1), 132–145. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3297

Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, *12*(8), 1181–1199. https://doi.org/10.1108/jiabr-03-2021-0103

Udin, U. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, *12*(1). https://doi.org/10.1177/21582440221085263

Umam, K., Fedro, A., Isro'i, M. I., & Ekayani, M. (2024). Striking the balance: Fiqh Bi'ah and Productive Waqf Forests (PWFs) for sustainable forest management in Indonesia. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. https://doi.org/10.1108/jiabr-03-2024-0090

Utomo, S. B., Sekaryuni, R., Widarjono, A., Tohirin, A., & Sudarsono, H. (2020). Promoting Islamic financial ecosystem to improve halal industry performance in Indonesia: a demand and supply analysis. *Journal of Islamic Marketing*. https://doi.org/10.1108/jima-12-2019-0259

Yusnelly, Y., & Taufik, T. (2024). Peran Manajemen Kesehatan Ternak Dalam Meningkatkan Produktiviitas Peternakan Kambing Etawa. *Jurnal Ilmu Peternakan Indonesia*. https://doi.org/10.70134/jipena.v1i1.25

Zuhirsyan, M., Supaino, Agus, R., Barus, E. S., & Osman, N. binti. (2025). Productive Land Management Through the Concept of Cooperation in the Perspective of Wealth: A Study of the Community of Serdang Bedagai District, Nort Sumatera in the Framework of Sustainable Development Goals. *Profetika: Jurnal Studi Islam*. https://doi.org/10.23917/profetika.v26i01.10117