



INTEGRITAS, AMANAH, DAN PROFESIONALISME BERBASIS KARAKTER ISLAMI

Herlina¹, Haris Riadi², Annisa Hidayati³

^{1,2,3}Institut Agama Islam Negeri Datuk Laksemama Bengkalis, Indonesia

Email: herlina3lin206@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.2739>

Sections Info

Article history:

Submitted: 30 June 2026

Final Revised: 15 July 2026

Accepted: 5 August 2026

Published: 10 August 2026

Keywords:

Integrity

Trustworthiness

Professionalism

Islamic work ethics

Islamic Values



ABSTRACT

The increasingly complex nature of the workplace requires organizations not only to focus on productivity but also to strengthen moral and ethical values in the performance of their work. From an Islamic perspective, integrity, trustworthiness, and professionalism are important values that can serve as the foundation for character development and an ethical work culture. This study aims to analyze the concepts of integrity, trustworthiness, and professionalism from an Islamic perspective as well as examining its contribution to fostering a work culture that is honest, transparent, and accountable. This study employs a qualitative approach using the library research method, involving a review of books, scientific journals, research articles, and relevant academic sources. The data were analyzed using descriptive-qualitative and conceptual methods by identifying, comparing, and synthesizing various research findings. The research findings show that integrity (Siddiq) forms the basis of honesty, trustworthiness forms the foundation of responsibility, while professionalism (Itqan and ihsan) fosters optimal work quality. The implications of this research lie in reinforcing the understanding that the integration of these three values can foster an ethical work culture while also making work activities a form of social worship.

ABSTRAK

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks menuntut organisasi tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga memperkuat nilai moral dan etika dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam perspektif Islam, integritas, amanah, dan profesionalisme merupakan nilai penting yang dapat menjadi landasan pembentukan karakter dan budaya kerja yang beretika. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep integritas, amanah, dan profesionalisme dalam perspektif Islam serta mengkaji kontribusinya dalam membangun budaya kerja yang jujur, transparan, dan bertanggung jawab. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (Library Research) melalui penelaahan buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan sumber akademik yang relevan. Data dianalisis secara deskriptif-kualitatif dan konseptual dengan mengidentifikasi, membandingkan, serta mensintesis berbagai temuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas (Siddiq) menjadi dasar kejujuran, amanah menjadi landasan tanggung jawab, sedangkan profesionalisme (Itqan dan ihsan) mendorong kualitas kerja yang optimal. Implikasi penelitian ini terletak pada penguatan pemahaman bahwa integrasi ketiga nilai tersebut dapat membentuk budaya kerja yang etis sekaligus menjadikan aktivitas kerja sebagai bagian dari ibadah sosial.

Kata kunci: Integritas, Amanah, Profesionalisme, Etika kerja Islami, Nilai-Nilai Islam.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan teknologi digital telah mengubah pola kerja, sistem organisasi, serta tuntutan kompetensi tenaga kerja. Di tengah perubahan tersebut, organisasi tidak hanya dituntut mencapai produktivitas yang tinggi, tetapi juga menjaga standar etika dalam setiap proses kerja ([Mahdi et al., 2025](#)). Berbagai kasus seperti korupsi, penyalahgunaan kewenangan, manipulasi informasi, dan rendahnya akuntabilitas menunjukkan bahwa persoalan karakter masih menjadi tantangan serius ([Handayani, 2022](#)). Kondisi ini menegaskan pentingnya penguatan nilai moral sebagai fondasi budaya kerja. Dalam konteks Islam, nilai integritas, amanah, dan profesionalisme menjadi landasan utama untuk membangun lingkungan kerja yang sehat, transparan, dan bertanggung jawab ([Alqudsi et al., 2023](#)).

Nilai-nilai utama dalam etika kerja Islami meliputi **integritas (*ṣiddīq*)**, **amanah**, dan **profesionalisme (*itqān*)**. Integritas mencerminkan kejujuran dan konsistensi antara ucapan dan tindakan, yang menjadi dasar dalam membangun kepercayaan dalam organisasi. Amanah mengandung makna tanggung jawab yang harus dijalankan dengan penuh kesadaran moral dan spiritual, tidak hanya kepada sesama manusia, tetapi juga kepada Allah SWT. Sementara itu, profesionalisme dalam perspektif Islam tidak hanya berkaitan dengan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup kualitas kerja yang optimal, disiplin, serta komitmen terhadap nilai-nilai kebaikan ([Juariah, 2023](#)). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai etika kerja Islami memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi. Rujukan klasik dalam kajian Islamic Work Ethic menyatakan bahwa nilai kerja dalam Islam mampu mendorong individu untuk bekerja keras, jujur, dan bertanggung jawab ([Chandra, 2020](#)). Etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan ([Almarzuqi, 2023](#)). Selain itu, kajian kontemporer menemukan bahwa integrasi nilai amanah dan integritas dalam budaya organisasi mampu meningkatkan loyalitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan akuntabel.

Lebih lanjut, budaya organisasi berbasis nilai Islam terbukti mampu membangun sistem kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga berorientasi pada keadilan dan kesejahteraan bersama. Penelitian tentang budaya organisasi Islami menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab dapat memperkuat hubungan antarindividu dalam organisasi serta meningkatkan kepercayaan (*trust*) sebagai modal sosial utama dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip amanah dan transparansi cenderung memiliki tingkat konflik yang lebih rendah serta kinerja tim yang lebih baik ([Rohimah et al., 2021](#)). Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara konsep ideal etika kerja Islami dengan implementasinya di lapangan. Banyak organisasi yang belum secara optimal menginternalisasikan nilai-nilai tersebut dalam sistem dan budaya kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman terhadap nilai-nilai Islam secara mendalam, lemahnya kepemimpinan berbasis nilai, serta dominasi orientasi materialistik dalam dunia kerja modern.

Akibatnya, nilai-nilai seperti integritas dan amanah sering kali hanya menjadi slogan tanpa implementasi nyata. Selain itu, tantangan era modern seperti perkembangan teknologi dan tekanan target kinerja juga dapat memicu terjadinya penyimpangan etika jika tidak diimbangi dengan landasan moral yang kuat. Oleh karena itu, penguatan karakter berbasis nilai-nilai Islami menjadi sangat penting sebagai fondasi dalam menghadapi dinamika tersebut. Dengan menjadikan kerja sebagai bagian dari ibadah sosial, individu diharapkan tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang sesuai dengan nilai-nilai kebenaran dan keadilan. Dengan demikian, integritas, amanah, dan profesionalisme berbasis

karakter Islami merupakan elemen kunci dalam membangun budaya kerja yang jujur, transparan, dan bertanggung jawab. Ketiga nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman etika, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai keberkahan dalam bekerja. Oleh karena itu, kajian mengenai internalisasi nilai-nilai tersebut menjadi penting untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berakhlak mulia serta mampu menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah sosial yang bernilai tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan jenis penelitian **studi literatur** (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis konsep integritas, amanah, dan profesionalisme dalam perspektif Islam berdasarkan sumber-sumber ilmiah yang relevan ([Afriani & Fikrih, 2026](#)). Studi literatur memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif melalui pengumpulan dan analisis berbagai referensi akademik tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari **data sekunder**, yaitu berupa buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta publikasi akademik lain yang diperoleh dari database terpercaya seperti **Google Scholar** ([Meuleman et al., 2019](#)). Johan Meuleman Et Al., "Pendidikan Dan Pengajaran Ekonomi Islam Di Era Kekinian," Perspektif, Metodologi Dan Praktik, N.D., 89. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan relevansi dengan topik penelitian, kebaruan publikasi, serta kredibilitas sumber. Fokus kajian diarahkan pada penelitian-penelitian yang membahas etika kerja Islami, budaya organisasi, serta nilai-nilai integritas, amanah, dan profesionalisme. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu **identifikasi literatur, seleksi sumber, dan pengelompokan data** berdasarkan tema yang sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode **analisis deskriptif kualitatif**, yaitu dengan cara menguraikan, membandingkan, dan mensintesis berbagai konsep serta hasil penelitian yang telah ada. Yuniarti Reny Renggo And S Kom, "Populasi Dan Sampel Kuantitatif," Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi 43 (2022). Analisis ini bertujuan untuk menemukan keterkaitan antar konsep serta menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai peran nilai-nilai Islami dalam membangun budaya kerja. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan **analisis konseptual**, yaitu dengan menelaah konsep-konsep utama seperti integritas (*ṣiddiq*), amanah, dan profesionalisme (*itqān dan ihsan*) dalam perspektif Islam. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengkonstruksi kerangka pemikiran yang sistematis dan relevan dengan konteks dunia kerja modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Integritas dalam Perspektif Islam

Integritas dalam perspektif Islam merupakan nilai fundamental yang tidak hanya berkaitan dengan aspek moral individu, tetapi juga mencerminkan dimensi spiritual yang menghubungkan manusia dengan Allah SWT. Konsep ini berakar pada sifat *ṣiddiq* (kejujuran), yaitu kesesuaian antara perkataan, niat, dan perbuatan dalam setiap aktivitas kehidupan ([Rafsanjani, 2017](#)). Dalam etika kerja Islami, nilai *ṣiddiq* menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja yang jujur dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa integritas tidak hanya dipahami sebagai kejujuran dalam komunikasi, tetapi juga sebagai komitmen untuk senantiasa berada pada jalan kebenaran (*al-haqq*) dan menjauhi segala bentuk penyimpangan. Seseorang yang memiliki integritas tinggi akan menunjukkan perilaku yang konsisten, dapat dipercaya, serta mampu menjaga komitmen dalam

menjalankan tugasnya, baik dalam kondisi diawasi maupun tidak. **Adila Abdullah Et Al., "Islamic Work Ethic In Organizations: Principles, Practices And Contemporary Challenges," Environment-Behaviour Proceedings Journal 11, No. 36 (2026).**

Lebih lanjut, integritas dalam Islam memiliki karakter yang bersifat integratif karena berkaitan erat dengan nilai amanah, istiqamah, dan profesionalisme (*itqān*). Keterkaitan ini menunjukkan bahwa integritas bukanlah nilai yang berdiri sendiri, melainkan menjadi dasar bagi terbentuknya nilai-nilai etika kerja lainnya. Dalam hal ini, integritas berfungsi sebagai "akar" yang menopang amanah sebagai bentuk tanggung jawab, serta profesionalisme sebagai bentuk kualitas kerja ([Abdullah et al., 2026](#)). Dengan demikian, tanpa adanya integritas, nilai amanah dan profesionalisme akan kehilangan landasan moralnya, sehingga berpotensi menjadi sekadar formalitas dalam praktik kerja.

Dalam konteks organisasi, integritas memiliki peran strategis dalam membangun **kepercayaan (*trust*)** yang menjadi modal sosial utama dalam hubungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang didasarkan pada nilai integritas mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, transparan, dan akuntabel. Integritas juga berfungsi sebagai mekanisme pencegahan terhadap berbagai bentuk penyimpangan seperti korupsi, manipulasi data, dan penyalahgunaan wewenang. Hal ini diperkuat oleh temuan yang menyatakan bahwa nilai kejujuran (*ṣiddiq*) dan amanah merupakan inti dari etika kerja Islami yang berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja yang etis dan bertanggung jawab. **Moh Mukri, Ali Abdul Wakhid, And Others, "Human Resource Ethics And Professionalism: An Islamic Perspective," Kne Social Sciences, 2024, 73–81.** Kesadaran spiritual tersebut menjadi mekanisme kontrol internal yang lebih kuat dibandingkan sistem pengawasan formal. Ketika individu memiliki kesadaran bahwa setiap perbuatannya memiliki konsekuensi moral dan spiritual, maka perilaku jujur dan bertanggung jawab akan muncul secara intrinsik, bukan karena tekanan eksternal. Dengan demikian, integritas dalam perspektif Islam memiliki keunggulan dibandingkan konsep integritas konvensional, karena menggabungkan dimensi moral, sosial, dan spiritual secara sekaligus. Hal ini menjadikan integritas sebagai nilai yang lebih berkelanjutan dalam membentuk perilaku individu.

Selain itu, integritas dalam Islam memiliki dimensi spiritual yang kuat, di mana setiap tindakan manusia senantiasa diawasi oleh Allah SWT (*muraqabah*). Kesadaran ini mendorong individu untuk bekerja secara jujur dan bertanggung jawab, bukan semata-mata karena aturan organisasi, tetapi karena dorongan iman. Dengan demikian, integritas tidak hanya bersifat eksternal (normatif), tetapi juga internal (*spiritual*), yang menjadikannya lebih kokoh dan berkelanjutan dibandingkan dengan sistem etika yang hanya berbasis pada aturan formal. Dalam praktiknya, integritas juga berkaitan erat dengan kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki integritas akan menjadi teladan (*uswah hasanah*) bagi bawahannya dalam menerapkan nilai-nilai kejujuran dan tanggung jawab. Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis etika Islami yang menekankan nilai amanah dan *ṣiddiq* mampu meningkatkan integritas organisasi serta memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada nilai-nilai moral. **Saeed Hameed Aldulaimi, "Fundamental Islamic Perspective Of Work Ethics," Journal Of Islamic Accounting And Business Research 7, No. 1 (2016): 59–76.**

Namun demikian, penerapan integritas dalam dunia kerja modern menghadapi berbagai tantangan, seperti tekanan target kinerja, persaingan yang ketat, serta dominasi orientasi materialistik. Kondisi ini sering kali mendorong individu untuk mengabaikan nilai kejujuran demi mencapai hasil jangka pendek. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk menginternalisasikan nilai integritas melalui pendidikan, pelatihan, serta penguatan budaya organisasi berbasis nilai Islami. Dengan demikian, integritas tidak hanya menjadi konsep normatif, tetapi juga menjadi praktik nyata yang mampu memperkuat hubungan

antara amanah dan profesionalisme dalam membangun budaya kerja yang beretika.

Amanah sebagai Pilar Tanggung Jawab

Dalam konteks etika kerja Islami, amanah menjadi pilar utama yang membentuk perilaku individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Amanah merupakan bagian integral dari nilai-nilai Qur'ani yang membentuk etos kerja, di mana setiap pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah (*'amal ṣāliḥ*). Abbas Ali, "Scaling An Islamic Work Ethic," *The Journal Of Social Psychology* 128, No. 5 (1988): 575–83. Hal ini berarti bahwa setiap individu dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal, jujur, dan penuh tanggung jawab, bukan hanya karena tuntutan organisasi, tetapi juga karena kesadaran akan pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT. Lebih lanjut, konsep amanah berkaitan erat dengan ***al-mas'uliyah (tanggung jawab)***, yaitu kewajiban individu untuk mempertanggungjawabkan setiap tindakan yang dilakukan. Amanah dan tanggung jawab merupakan dua konsep yang tidak dapat dipisahkan dalam membentuk karakter manusia yang beretika. Dalam dunia kerja, hal ini tercermin dalam sikap disiplin, komitmen terhadap tugas, serta kemampuan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai amanah dalam organisasi memiliki dampak signifikan terhadap pembentukan budaya kerja yang sehat. Amanah merupakan fondasi dalam membangun **budaya kepercayaan (*trust culture*)**, yang pada gilirannya meningkatkan kolaborasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Selain itu, menegaskan bahwa dalam perspektif Islam, pekerjaan dipandang sebagai amanah yang harus dijaga, sehingga setiap individu terdorong untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Wahibur Rokhman, "The Effect Of Islamic Work Ethics On Work Outcomes," *Ejbo-Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies*, No. 1 (2010). Amanah juga memiliki implikasi penting dalam mencegah berbagai bentuk penyimpangan di tempat kerja, seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang, dan manipulasi informasi. Individu yang memiliki kesadaran amanah akan cenderung menghindari tindakan-tindakan tersebut karena menyadari bahwa setiap perbuatan akan dimintai pertanggungjawaban ([Rizki et al., 2017](#)). Hal ini menyatakan bahwa amanah merupakan prinsip yang mampu meningkatkan integritas dan reputasi individu maupun organisasi. Selain itu, amanah juga berperan penting dalam membentuk kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang amanah akan menjalankan tugasnya dengan adil, transparan, dan bertanggung jawab terhadap kepentingan bersama ([Aldulaimi, 2016](#)). Menekankan bahwa konsep amanah dalam kepemimpinan mencakup komitmen untuk menjaga kepercayaan serta menegakkan keadilan dalam setiap keputusan yang diambil. Dengan demikian, amanah tidak hanya menjadi nilai individual, tetapi juga menjadi nilai kolektif yang membentuk sistem dan budaya organisasi. **Febriani Rizki, Thoyib Armanu, And Others, "Study On The Relationship Between Islamic Leadership Style, Work Ethics, Job Satisfaction, And Employee Performance," *Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Sciences* 61, No. 1 (2017): 238–48.**

Amanah merupakan salah satu konsep fundamental dalam ajaran Islam yang mencakup kepercayaan, tanggung jawab, dan kewajiban moral yang harus dijalankan secara konsisten ([Mahdi et al., 2025](#); [Ratnaningrum et al., 2024](#)). Dalam perspektif Islam, amanah tidak hanya berkaitan dengan hubungan antar manusia (horizontal), tetapi juga merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada Allah SWT (vertikal). Hal ini menunjukkan bahwa amanah memiliki dimensi yang lebih luas dibandingkan konsep tanggung jawab dalam perspektif konvensional ([Saputra & Efendi, 2025](#)). Dalam etika kerja Islami, amanah menjadi prinsip utama yang membentuk perilaku individu dalam menjalankan tugasnya, di mana setiap pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Implementasi nilai amanah dalam dunia kerja modern menghadapi berbagai tantangan, seperti tekanan target, persaingan yang tinggi, serta dominasi orientasi materialistic. Kondisi ini sering kali mendorong individu untuk mengabaikan tanggung jawab demi kepentingan jangka pendek. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk menginternalisasikan nilai amanah melalui pendidikan karakter, penguatan budaya organisasi, serta keteladanan dari pimpinan. Dengan demikian, amanah tidak hanya menjadi konsep normatif, tetapi juga menjadi praktik nyata yang memperkuat hubungan antara integritas dan profesionalisme dalam membangun budaya kerja Islami yang berkelanjutan.

Profesionalisme dalam Kerangka Etika Islami

Profesionalisme dalam perspektif Islam merupakan konsep yang tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dan keahlian dalam menjalankan pekerjaan, tetapi juga mencakup dimensi moral dan spiritual yang melandasi setiap aktivitas kerja. Dalam Islam, profesionalisme berakar pada konsep *itqān* (ketekunan dan kesempurnaan kerja) serta *ihsan* (melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik karena kesadaran akan pengawasan Allah SWT). Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dalam Islam tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari proses, niat, dan nilai-nilai yang melandasinya. Dengan demikian, profesionalisme tidak hanya dinilai dari hasil kerja, tetapi juga dari proses, niat, dan nilai-nilai yang melandasinya. Nilai-nilai seperti **disiplin, kerja keras, keadilan ('adl), tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas** merupakan bagian integral dari profesionalisme Islami. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai tersebut mampu membentuk individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Hal ini sejalan dengan menyatakan bahwa etika kerja Islami mendorong individu untuk bekerja secara optimal, jujur, dan penuh dedikasi sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. **Alfera Rahmawati, Anik Faseha, And Nasrun Harahap, "Etika Pegawai Kantor Dalam Perspektif Islam: Implementasi Nilai-Nilai Akhlakul Karimah Di Lingkungan Kerja," Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen 2, No. 2 (2025): 511–32.**

Konsep *ihsan* menjadi elemen kunci dalam membentuk profesionalisme Islami. *Ihsan* mendorong individu untuk bekerja secara optimal tanpa bergantung pada pengawasan eksternal ([Shuhari et al., 2019](#)). Secara analitis, hal ini terjadi karena *ihsan* membangun motivasi intrinsik yang bersumber dari kesadaran spiritual, bukan semata-mata dari sistem reward dan punishment. Dengan demikian, individu yang bekerja dengan prinsip *ihsan* akan cenderung menghasilkan kinerja yang konsisten dan berkualitas tinggi, karena dorongan kerjanya berasal dari dalam diri, yaitu keinginan untuk memberikan yang terbaik sebagai bentuk ibadah. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai Islami seperti *ihsan*, keadilan, dan amanah dalam budaya kerja cenderung memiliki tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini karena nilai-nilai tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan saling percaya ([Firdaus & Aziz, 2026](#)). Penerapan nilai-nilai Islam seperti *ihsan, keadilan, dan tanggung jawab* dapat meningkatkan kualitas budaya organisasi secara signifikan. Profesionalisme yang dilandasi oleh nilai-nilai tersebut tidak hanya menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien, tetapi juga menciptakan makna spiritual dalam setiap aktivitas kerja. Dengan kata lain, pekerjaan tidak lagi sekadar rutinitas, tetapi menjadi bagian dari ibadah yang memiliki nilai pahala. **Muhammad Mahdi, Khoirul Umam, And Others, "Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Beretika," Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen 3, No. 12 (2025): 342–46.** Lebih lanjut, profesionalisme dalam Islam memiliki keterkaitan yang erat dengan integritas dan amanah. Integritas (*ṣiddiq*) menjadi dasar dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara jujur, sementara amanah memastikan bahwa tugas dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab

([Renggo & Kom, 2022](#)). Dalam hal ini, profesionalisme dapat dipahami sebagai bentuk implementasi nyata dari integritas dan amanah dalam kualitas kerja. Artinya, tanpa integritas, profesionalisme berpotensi kehilangan nilai kejujuran, dan tanpa amanah, profesionalisme kehilangan dimensi tanggung jawab. Oleh karena itu, ketiga nilai tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam membentuk etika kerja Islami ([Rokhman, 2010](#)).

Selain itu, profesionalisme Islami juga memiliki implikasi penting dalam kepemimpinan dan manajemen organisasi. Pemimpin yang profesional dalam perspektif Islam tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan aspek keadilan, kesejahteraan, dan pengembangan moral karyawan ([Khofi et al., 2026](#)). Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dalam Islam tidak bersifat individual semata, tetapi juga memiliki dimensi sosial yang luas dalam membangun sistem organisasi yang beretika. Namun demikian, tantangan dalam menerapkan profesionalisme Islami di era modern cukup kompleks. Tekanan target kinerja, persaingan global, serta dominasi orientasi materialistik sering kali menyebabkan aspek moral dan spiritual terabaikan. Dalam kondisi ini, profesionalisme cenderung direduksi menjadi sekadar pencapaian hasil tanpa memperhatikan proses dan nilai-nilai etika ([Ali, 1988](#)). Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk mengintegrasikan nilai-nilai *ihsan*, integritas, dan amanah dalam sistem kerja organisasi. Dengan demikian, profesionalisme tidak hanya menghasilkan kinerja yang tinggi, tetapi juga menciptakan makna spiritual dalam setiap aktivitas kerja sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT

Membangun Budaya Kerja yang Jujur, Transparan, dan Bertanggung Jawab sebagai Wujud Ibadah Sosial

Budaya kerja Islami merupakan suatu sistem nilai yang dibangun melalui internalisasi prinsip-prinsip dasar ajaran Islam dalam aktivitas organisasi. Nilai-nilai seperti integritas (*ṣiddiq*), amanah, profesionalisme (*itqan*), keadilan (*ʿadl*), dan ihsan menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga beretika ([Sulphey, 2023](#)). Budaya kerja ini tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses pembiasaan yang berkelanjutan, sehingga nilai-nilai tersebut menjadi bagian dari karakter individu dan sistem organisasi secara kolektif.

Secara analitis, budaya kerja Islami merupakan hasil integrasi dari tiga nilai utama, yaitu integritas, amanah, dan profesionalisme. Integritas berfungsi sebagai dasar kejujuran, amanah sebagai bentuk tanggung jawab, dan profesionalisme sebagai wujud kualitas kerja ([Rahmawati et al., 2025](#)). Ketiga nilai ini tidak dapat berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk sistem kerja yang utuh. **Edy Saputra And Sumardi Efendi, "Optimalisasi Kerja Sebagai Ibadah: Meningkatkan Kinerja Dan Etos Kerja Berbasis Spiritual," Abdurrauf Journal Of Community Service 2, No. 1 (2025): 14-24.** Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang jujur, transparan, dan bertanggung jawab tidak cukup dibangun hanya dengan aturan formal, tetapi memerlukan internalisasi nilai yang bersifat moral dan spiritual. Kejujuran (*ṣiddiq*) berperan sebagai fondasi utama dalam membangun kepercayaan (*trust*) dalam organisasi. Kepercayaan tersebut muncul karena adanya konsistensi antara ucapan dan tindakan. Namun demikian, kepercayaan tidak akan terbentuk secara optimal tanpa adanya amanah sebagai bentuk tanggung jawab dalam menjaga kepercayaan tersebut. Dalam hal ini, amanah berfungsi sebagai mekanisme yang memastikan bahwa kejujuran tidak hanya bersifat verbal, tetapi juga terealisasi dalam tindakan nyata ([Aldulaimi, 2016](#)). Selanjutnya, profesionalisme memastikan bahwa tanggung jawab tersebut dilaksanakan dengan kualitas yang optimal. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kejujuran, amanah, dan profesionalisme merupakan satu kesatuan nilai yang membentuk

budaya kerja Islami secara komprehensif. **Ratnaningrum Ratnaningrum Et Al., "The Correlation Analysis Of Islamic Work Ethic, Islamic Organizational Culture, Job Satisfaction, And Employee Performance," Journal Of Intercultural Management And Ethics 7, No. 2 (2024): 23–33.**

Selain itu, transparansi dan keadilan (*'adl*) memiliki peran penting dalam memperkuat sistem budaya kerja yang beretika. Transparansi mendorong keterbukaan dalam penyampaian informasi, sehingga meminimalkan potensi penyimpangan seperti manipulasi data dan penyalahgunaan wewenang. Sementara itu, keadilan memastikan bahwa setiap individu diperlakukan secara proporsional sesuai dengan hak dan kewajibannya. Penelitian menunjukkan bahwa transparansi dan keadilan dalam organisasi berkontribusi dalam meningkatkan kepercayaan dan kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, secara analitis dapat dipahami bahwa efektivitas transparansi dan keadilan sangat bergantung pada keberadaan integritas dan amanah sebagai nilai dasar yang menopangnya. **Sari N Novita, "Budaya Kerja Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Lampung Utara" (Uin Raden Intan Lampung, 2022).**

Lebih lanjut, budaya kerja Islami tidak dapat dipisahkan dari konsep ibadah sosial (*ibadah ghairu mahdhah*), yaitu aktivitas duniawi yang bernilai ibadah ketika dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan prinsip syariat. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan orientasi kerja, dari yang semula bersifat materialistik menjadi spiritualistik. Individu yang memaknai pekerjaan sebagai ibadah akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat, sehingga bekerja tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk memberikan manfaat bagi orang lain. Secara analitis, konsep ibadah sosial memberikan kontribusi penting dalam memperkuat budaya kerja Islami. Hal ini disebabkan karena nilai ibadah mampu menginternalisasikan integritas, amanah, dan profesionalisme ke dalam kesadaran individu secara lebih mendalam. Ketika pekerjaan dipandang sebagai ibadah, maka individu akan terdorong untuk bekerja secara jujur (integritas), bertanggung jawab (amanah), dan berkualitas (profesionalisme) secara konsisten. Dengan demikian, konsep ibadah sosial menjadi faktor penguat yang menghubungkan dimensi spiritual dengan praktik kerja sehari-hari. **Mohd Hasrul Shuhari Et Al., "Concept Of Al-Amanah (Trustworthiness) And Al-Mas' Uliyyah (Responsibility) For Human's Character From Ethical Islamic Perspective," J. Legal Ethical \& Regul. Isses 22 (2019): 1.** Namun demikian, penerapan budaya kerja Islami dalam dunia kerja modern menghadapi berbagai tantangan, seperti tekanan target kinerja, persaingan global, serta dominasi orientasi materialistik. Kondisi ini sering kali menyebabkan nilai-nilai moral dan spiritual terabaikan dalam praktik kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk menginternalisasikan nilai-nilai Islami melalui pendidikan karakter, penguatan budaya organisasi, serta keteladanan dari pemimpin. Dengan demikian, budaya kerja yang jujur, transparan, dan bertanggung jawab tidak hanya menjadi konsep ideal, tetapi juga dapat diwujudkan secara nyata sebagai bagian dari ibadah sosial dalam kehidupan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa **integritas, amanah, dan profesionalisme** merupakan tiga pilar utama dalam membangun budaya kerja berbasis karakter Islami yang kokoh dan berkelanjutan. Ketiga nilai tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, karena integritas menjadi dasar kejujuran dan konsistensi, amanah memperkuat tanggung jawab moral dan spiritual, sedangkan profesionalisme memastikan kualitas kerja yang optimal dan berorientasi pada keunggulan. Kombinasi dari ketiganya

membentuk sistem nilai yang tidak hanya berfungsi secara etis, tetapi juga memiliki dimensi spiritual sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Lebih lanjut, budaya kerja Islami dibangun melalui internalisasi nilai-nilai utama seperti **ṣiddīq (kejujuran), amanah, transparansi, keadilan ('adl), dan ihsan**. Nilai-nilai tersebut terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih **jujur, terbuka, adil, dan bertanggung jawab**, serta meningkatkan kepercayaan (*trust*) sebagai modal sosial dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan etika kerja Islami cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi, serta sistem kerja yang lebih transparan dan akuntabel. Selain itu, dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari **ibadah sosial**. Hal ini menjadikan setiap aktivitas kerja memiliki nilai spiritual ketika dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan prinsip syariat. Integrasi nilai amanah dalam kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara orientasi produktivitas dan nilai-nilai spiritual. Dengan demikian, keberhasilan kerja dalam Islam tidak hanya diukur dari pencapaian material, tetapi juga dari keberkahan (*barakah*) dan manfaat yang dihasilkan. Namun demikian, implementasi nilai-nilai tersebut dalam dunia kerja modern masih menghadapi berbagai tantangan, seperti tekanan target, persaingan global, serta dominasi orientasi materialistik. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis dan berkelanjutan dalam menginternalisasikan nilai-nilai Islami melalui pendidikan karakter, penguatan budaya organisasi, serta keteladanan dari pemimpin. Dengan langkah tersebut, diharapkan dapat terbentuk sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas dan kesadaran spiritual yang tinggi.

REFERENSI

- Abdullah, A., Anas, N., Azli, W. S. W., Johari, M. E., Majidillah, M. K., Hasan, H., Abdullah, A., & Newton, J. (2026). Islamic Work Ethic in Organizations: Principles, Practices and Contemporary Challenges. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 11(36).
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.10>
- Afriani, I., & Fikrih, A. (2026). Political Freedom From The Perspective of Jean-Jacques Rousseau's Social Contract And Its Relevance in Islam. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 3(1), 173–179.
- Aldulaimi, S. H. (2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(1), 59–76.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.
- Almarzuqi, M. F. (2023). Kontekstualisasi pemikiran Pendidikan Islam dalam mewujudkan karakter budaya Religius dan moderasi Agama di Era Society 5.0 9: Studi pemikiran Gus Mus. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Alqudsi, Z., Darsinah, D., & Wafroturrahmah, W. (2023). Internalisasi Nilai-nilai Islami dalam Penguatan Karakter Religius dan Komunikatif BDI Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Surakarta. *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo*, 4(3), 355–365.
- Ayuba, J. O., Abdulkadir, S., & Mohammed, A. A. (2025). Integration of Digital Tools for Teaching and Learning of Islamic Studies Among Senior Secondary Schools in Ilorin Metropolis, Nigeria. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.16>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic

- Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Chandra, P. (2020). Peran Pondok Pesantren Dalam Membentuk Karakter Bangsa Santri Di Era Disrupsi. *Belajea: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 243–262.
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., J, F. Y., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12–19. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.2>
- Firdaus, N. F., & Aziz, H. (2026). Work Ethic, Amanah, and Integrity in the Qur'an: Constructing an Integrative Ethical Framework. *Al-Fahmu: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 5(1), 279–296.
- Handayani, N. (2022). INTERNALISASI PENDIDIKAN KARAKTER BERBASIS BUDAYA. 24(1), 55–72.
- Hidayatullah, R. R., Kamali, M. F., & T, . N. A. (2024). Innovative Dakwah Strategies Through Social Media: Case Study of Islamic Communication Approaches in Indonesia. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 16–27. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.3>
- Juariah, S. (2023). Paradigma pendidikan Islam dan pengembangan sumber daya insani dalam membentuk etika dan karakter dalam masyarakat Islam. *Kaipi: Kumpulan Artikel Ilmiah Pendidikan Islam*, 1(2), 65–71.
- Khofi, M. B., Suheri, S., Fadilah, Y. N., Wijaya, K., & Anisaturrahmi, A. (2026). The Model of Islamic Work Ethic Values in Strengthening Trust Culture in Madrasahs. *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 34–51.
- Khubab, A. I., & Jaya, A. I. A. (2024). Implementation of Quality Education at the Darul Falah Amsilati Islamic Boarding School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.1>
- Mahdi, M., Umam, K., & others. (2025). IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI YANG BERETIKA. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 3(12), 342–346.
- Ma'sum, A. H., & Purnomo, M. S. (2024). Effective Communication Strategies for Private Schools to Address the Controversy of High-Paying Education. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 103–111. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.15>
- Meuleman, J., Pronk, J., Leimgruber, W., & Kamali, M. H. (n.d.). Pendidikan dan Pengajaran Ekonomi Islam di Era Kekinian. *Perspektif, Metodologi Dan Praktik*, 89.
- Mukri, M., Wakhid, A. A., & others. (2024). Human Resource Ethics and Professionalism: An Islamic Perspective. *KnE Social Sciences*, 73–81.
- NOVITA, S. N. (2022). *Budaya Kerja Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Lampung Utara*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Pitri, M. L., Nordin, N., Langputeh, S., & Rakuasa, H. (2025). Development of E-Module

- (Electronic Module) Based on Ethnoscience in Natural Science Subject of Human Reproduction for Junior High Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 46–61. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.28>
- Rafsanjani, H. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(1).
- Rahmawati, A., Faseha, A., & Harahap, N. (2025). Etika Pegawai Kantor Dalam Perspektif Islam: Implementasi Nilai-Nilai Akhlakul Karimah Di Lingkungan Kerja. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 511–532.
- Ratnaningrum, R., Rahmadani, W. S., Kusumajaya, R. A., Zusrony, E., & Hidayat, E. N. (2024). The Correlation Analysis of Islamic Work Ethic, Islamic Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Journal of Intercultural Management and Ethics*, 7(2), 23–33.
- Renggo, Y. R., & Kom, S. (2022). Populasi Dan Sampel Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*, 43.
- Rizki, F., Armanu, T., & others. (2017). Study on the relationship between Islamic leadership style, work ethics, job satisfaction, and employee performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1), 238–248.
- Rohimah, R. B., Atqiyya, P. Y., & Maharani, D. (2021). Peran Masyarakat Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Islam. *Jurnal Pendidikan Karakter JAWARA (Jujur, Adil, Wibawa, Amanah, Religius, Akuntabel)*, 7(1).
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 1.
- Saputra, W., Akbar, A., & Burhanuddin, B. (2024). Modernization of Da'wah Methods in Fostering Interest Among Young Generation (Case Study QS. Al-Ahzab Verse 46). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.7>
- Saputra, E., & Efendi, S. (2025). Optimalisasi Kerja sebagai Ibadah: Meningkatkan Kinerja dan Etos Kerja Berbasis Spiritual. *Abdurrauf Journal of Community Service*, 2(1), 14–24.
- Shuhari, M. H., Hamat, M. F., Basri, M. N. H., Khairuldin, W. M. K. F., Wahab, M. R., Alwi, E. A. Z. E., & Mamat, A. (2019). Concept of al-amanah (trustworthiness) and al-mas' uliyyah (responsibility) for human's character from ethical Islamic perspective. *J. Legal Ethical \& Regul. Isses*, 22, 1.
- Sulphey, M. M. (2023). An Islamic perspective of workplace rectitude. *Asian Journal of Business Ethics*, 12(2), 323–346.
- Yolanda, N. S., & Laia, N. (2024). Practicality of Mathematics Learning Media Using Applications PowToon. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.4>
- Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20–26. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.3>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA