

Kerangka Konseptual Budaya Organisasi Syariah Berbasis Amanah untuk Penguatan Etika Kerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam

Redo Pratama Harista ^{a,1}, Himyar Pasrizal ^{b,2}

^a UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Tanah Datar, Indonesia

^b UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Tanah Datar, Indonesia

¹ redo.p16@gmail.com*; ² himyarpasrizal@uinmybatusangkar.ac.id;

*corresponding author

Naskah diterima 11 Maret 2026, di-review 20 Maret 2026, disetujui 30 Maret 2026

Abstract:

This conceptual article develops a model of sharia organizational culture based on amanah to strengthen the work ethic of employees in Islamic educational foundations. The study adopts a qualitative conceptual literature review design by positioning the treatise Kaifa Yu'addi al-Muwazhzhof al-Amanah as a primary normative source and integrating it with Qur'anic and hadith-based discussions on amanah, theories of organizational culture, and empirical studies on Islamic organizational culture and Islamic work ethic. The review focuses on synthesizing how amanah is defined, operationalized, and internalized within Islamic educational organizations. The analysis indicates that Qur'anic amanah can be conceptualized as a core value of sharia organizational culture that shapes employees' trustworthy character and is institutionalized through leadership, human resource policies, organizational norms, and accountability mechanisms. Through this process, amanah-based culture is expected to enhance key dimensions of Islamic work ethic such as discipline, responsibility, integrity, and service orientation among foundation employees. The proposed model clarifies the mechanisms linking amanah, sharia organizational culture, and employee work ethic in the specific context of Islamic educational foundations and offers a theoretical basis for future empirical testing as well as a practical reference for foundation management.

Keywords: Amanah; Sharia Organizational Culture; Islamic Work Ethic; Islamic Educational Foundation

Abstrak:

Artikel ini bertujuan merumuskan kerangka konseptual budaya organisasi syariah berbasis amanah untuk memperkuat etika kerja pegawai yayasan pendidikan islam. Penelitian ini menggunakan desain kualitatif berbasis studi literatur dengan menempatkan risalah Kaifa Yu'addi al-Muwazhzhof Al-Amanah sebagai sumber utama, kemudian mengaitkannya dengan kajian amanah dalam Al-Qur'an dan hadits serta literatur tentang budaya organisasi Islami dan etika kerja Islam. Hasil kajian menunjukkan bahwa amanah dalam perspektif Qur'ani tidak dapat direduksi hanya sebagai kejujuran personal, tetapi mencakup ketaatan, rasa aman, tanggung jawab, dan menepati janji, yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan Allah, sesama manusia, dan dirinya sendiri. Risalah tentang pegawai yang amanah selanjutnya mengoperasionalkan amanah ke dalam perilaku kerja yang konkret, seperti menjaga jam kerja, tidak menyalahgunakan jabatan, menolak suap atau hadiah, serta menunaikan tugas secara ikhlas dan profesional. Artikel ini menyimpulkan bahwa amanah dapat ditempatkan sebagai nilai inti budaya organisasi syariah yang diinternalisasikan melalui kepemimpinan, norma organisasi, dan praktik manajemen sumber daya manusia, sehingga memperkuat etika kerja pegawai pada yayasan pendidikan islam. Kerangka ini dapat menjadi dasar teoritis bagi penelitian empiris lanjutan sekaligus rujukan praktis bagi pengelola yayasan.

Kata kunci: Amanah; Budaya Organisasi Syariah; Etika Kerja Islami; Yayasan Pendidikan Islam

1. Introduction

Yayasan pendidikan Islam di Indonesia memegang peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan, pengembangan karakter, dan dakwah yang bersentuhan langsung dengan kepercayaan masyarakat serta pengelolaan dana umat. Dalam konteks tersebut, kualitas pegawai tidak hanya diukur dari kompetensi teknis, tetapi juga dari etika kerja yang tercermin dalam kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan integritas dalam menjalankan tugas kelembagaan. Lemahnya etika kerja pegawai tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja organisasi, tetapi juga berpotensi merusak legitimasi moral

yayasan sebagai lembaga yang membawa nama Islam. Berbagai laporan audit kelembagaan dan pemberitaan publik menunjukkan bahwa sebagian organisasi berbasis keagamaan, termasuk yayasan pendidikan Islam, masih menghadapi persoalan perilaku kerja seperti korupsi jam kerja, pemanfaatan fasilitas lembaga untuk kepentingan pribadi, lemahnya kepatuhan terhadap prosedur, serta ketidaksesuaian antara simbol keislaman lembaga dan praktik kerja sehari-hari. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara nilai-nilai syariah yang diidealkan dengan budaya kerja yang benar-benar hidup dalam organisasi. Identitas "Islamic" atau rutinitas kegiatan keagamaan ternyata tidak otomatis melahirkan perilaku kerja yang selaras dengan prinsip-prinsip amanah dan keadilan.

Dalam perspektif Islam, amanah merupakan salah satu fondasi utama dalam hubungan manusia dengan Allah, sesama manusia, dan dirinya sendiri. Kajian Qur'ani menunjukkan bahwa amanah tidak dapat direduksi hanya sebagai kejujuran individual, tetapi mencakup ketaatan, rasa aman, dan menepati janji, sehingga ia berfungsi sebagai kriteria keimanan, dasar memilih rekan kerja, budaya organisasi, sekaligus indikator keberhasilan seorang mukmin. Di sisi lain, risalah Kaifa Yu'addi al-Muwazhzhof al-Amanah memberikan penjabaran praktis tentang bagaimana amanah pegawai seharusnya diwujudkan dalam perilaku kerja konkret, seperti menjaga waktu kerja, tidak menyalahgunakan jabatan, dan menolak suap atau hadiah yang terkait posisi.

Sejumlah penelitian empiris telah mengkaji hubungan antara etika kerja Islam, budaya organisasi Islami, dan outcome kerja di berbagai lembaga pendidikan dan keuangan syariah. Penelitian Hairunnisa (2020) menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru pesantren. Kajian Hakim (2017) pada organisasi pengelola zakat menjelaskan amanah melalui dimensi mentalitas, kapabilitas, akuntabilitas, profesionalitas, dan ketepatan sasaran. Namun, kajian-kajian tersebut belum secara eksplisit menyusun kerangka konseptual budaya organisasi syariah berbasis amanah yang secara khusus diarahkan pada penguatan etika kerja pegawai yayasan pendidikan Islam. Gap penelitian muncul pada dua sisi. Pertama, amanah sering diposisikan hanya sebagai salah satu dimensi etos kerja atau nilai moral individual, bukan sebagai nilai inti (core value) yang secara sadar dijadikan fondasi budaya organisasi syariah. Kedua, kajian tentang budaya organisasi Islami dan Islamic work ethic di lingkungan lembaga pendidikan Islam umumnya berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel secara kuantitatif, sehingga mekanisme konseptual bagaimana amanah diinternalisasikan ke dalam sistem dan praktik organisasi belum tergambar secara memadai, khususnya pada konteks yayasan pendidikan Islam.

Berdasarkan hasil tersebut, artikel konseptual ini bertujuan merumuskan model budaya organisasi syariah berbasis amanah untuk penguatan etika kerja pegawai yayasan pendidikan Islam. Amanah Qur'ani diposisikan sebagai nilai dasar yang dioperasionalkan pada level karakter pegawai dan diinternalisasikan pada level organisasi melalui kepemimpinan, kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, norma kerja, serta mekanisme akuntabilitas. Dengan cara itu, diharapkan terbentuk budaya organisasi syariah yang mampu memperkuat etika kerja pegawai dalam bentuk kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan orientasi pelayanan. Secara teoretis, artikel ini berkontribusi pada pengembangan kajian Islamic work ethic dan budaya organisasi Islami dengan memusatkan amanah sebagai titik awal pembentukan budaya organisasi syariah dalam konteks yayasan pendidikan Islam. Secara praktis, model yang diusulkan dapat menjadi rujukan bagi pengelola yayasan dalam merumuskan nilai inti lembaga, menyusun kode etik dan SOP kerja, serta mengintegrasikan amanah dan etika kerja Islami ke dalam sistem rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja pegawai.

2. Literatur Review

2.1. Konsep Amanah dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadits

Amanah merupakan salah satu konsep kunci dalam ajaran Islam yang memiliki cakupan makna luas dan tidak terbatas pada pengertian kejujuran secara sempit. Dalam kajian Qur'ani, amanah berkaitan dengan ketaatan, rasa aman, dan menepati janji, sehingga mencakup hubungan manusia dengan Allah, hubungan antarsesama manusia, dan komitmen manusia terhadap dirinya sendiri. Dengan demikian, amanah berfungsi tidak hanya sebagai akhlak individual, tetapi juga sebagai prinsip normatif yang membentuk tanggung jawab sosial dan organisasional.

Landasan normatif amanah ditegaskan secara eksplisit dalam Al-Qur'an, antara lain pada QS. An-Nisa' ayat 58 yang memerintahkan agar amanat disampaikan kepada yang berhak menerimanya dan agar hukum ditegakkan secara adil. Ayat ini menunjukkan bahwa amanah memiliki keterkaitan erat dengan keadilan, karena penunaian amanah yang benar menuntut ketepatan, kelayakan, dan proporsionalitas dalam pelaksanaan tanggung jawab. Selain itu, QS. Al-Anfal ayat 27 melarang orang beriman untuk mengkhianati Allah, Rasul, dan amanah yang dipercayakan kepada mereka, yang menandakan bahwa pengkhianatan amanah merupakan pelanggaran serius dalam perspektif moral Islam.

Dalam hadits, amanah diposisikan sebagai indikator penting kualitas iman dan integritas seorang Muslim. Salah satu hadits yang populer menyebutkan bahwa tanda orang munafik antara lain ketika diberi amanah ia berkhianat, sehingga amanah tidak dipahami sebagai pilihan etis yang opsional, tetapi sebagai kewajiban yang melekat pada identitas keislaman seseorang, termasuk dalam konteks pekerjaan dan jabatan. Kajian Rahmad Hakim dan Adib Susilo menunjukkan bahwa amanah Qur'ani dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa peran penting, yaitu sebagai kriteria keimanan, dasar memilih rekan kerja, budaya organisasi, dan salah satu indikator keberhasilan seorang mukmin. Klasifikasi ini memberi dasar akademik untuk menempatkan amanah bukan hanya sebagai nilai spiritual individual, tetapi juga sebagai dasar pembentukan sistem nilai dalam organisasi.

Berdasarkan sintesis tersebut, artikel ini memaknai amanah sebagai prinsip dasar yang menuntut kesesuaian antara kepercayaan yang diterima dan tanggung jawab yang dilaksanakan dalam konteks kerja. Amanah menuntut kejujuran, kedisiplinan, ketepatan, dan kesadaran bahwa setiap tugas akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah, sehingga dapat dijadikan fondasi untuk membahas karakter pegawai, budaya kerja Islami, dan etika kerja di lingkungan yayasan pendidikan Islam.

2.2. Amanah sebagai Karakter Pegawai dalam Islam

Dalam konteks kerja, amanah bukan sekadar konsep moral umum, tetapi merupakan karakter yang harus melekat pada setiap pegawai yang menerima tugas, jabatan, dan upah dari lembaga tempat ia bekerja. Risalah Kaifa Yu'addi al-Muwazhzhof al-Amanah menjelaskan bahwa pegawai wajib menunaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mengikhlaskan niat, dan menjaga tanggung jawab yang dibebankan kepadanya; dengan demikian, amanah pegawai mencakup dimensi spiritual sekaligus profesional. Amanah menuntut keselarasan antara niat yang benar dan pelaksanaan kerja yang benar, sehingga integritas dan kompetensi menjadi dua aspek yang tidak dapat dipisahkan.

Salah satu penegasan penting dalam risalah tersebut adalah kewajiban menjaga jam kerja untuk kepentingan pekerjaan. Waktu kerja tidak dipandang sebagai milik pribadi pegawai, tetapi sebagai bagian dari hak lembaga yang telah dibayar melalui upah, sehingga penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi tanpa alasan yang dibenarkan dipandang sebagai bentuk pengkhianatan terhadap amanah. Penjelasan ini mengubah amanah dari konsep abstrak menjadi standar perilaku kerja yang konkret dan terukur, seperti kedisiplinan waktu dan fokus pada tugas kelembagaan. Selain menjaga waktu kerja, amanah pegawai juga mencakup larangan menyalahgunakan jabatan, fasilitas, atau posisi untuk memperoleh keuntungan pribadi. Risalah Kaifa Yu'addi al-Muwazhzhof al-Amanah menyinggung larangan menerima hadiah atau suap yang berkaitan dengan jabatan serta menegaskan bahwa perilaku demikian termasuk bentuk penyimpangan amanah. Dalam konteks organisasi modern, prinsip ini relevan untuk mencegah moral hazard, konflik kepentingan, dan penyalahgunaan otoritas dalam lembaga, termasuk yayasan pendidikan Islam.

Karakter amanah juga harus berjalan bersama kompetensi. Risalah tersebut menegaskan bahwa kriteria pegawai yang baik adalah "kuat dan amanah", yakni mampu melaksanakan tugas sekaligus dapat dipercaya dalam menjaganya. Hal ini sejalan dengan temuan kajian Qur'ani yang menunjukkan bahwa amanah tidak cukup dimaknai sebagai kepercayaan saja, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan, tanggung jawab, dan profesionalitas dalam menjalankan tugas. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia syariah, amanah sebagai karakter pegawai dapat diterjemahkan ke dalam indikator seperti disiplin terhadap waktu, kesesuaian antara tugas dan pelaksanaan, kejujuran dalam pelaporan, tanggung jawab terhadap aset lembaga, kemampuan menjalankan pekerjaan, dan penolakan terhadap segala bentuk penyimpangan jabatan. Di lingkungan yayasan pendidikan Islam, karakter amanah menjadi semakin penting karena pegawai tidak hanya memikul tugas administratif, tetapi juga membawa amanah moral atas dana, layanan, dan kepercayaan publik yang dikelola lembaga. Dengan demikian, amanah pegawai dapat dipahami sebagai titik temu antara integritas personal, kompetensi profesional, dan akuntabilitas sosial-keagamaan yang harus dikelola melalui budaya organisasi syariah.

2.3. Budaya Kerja Islami dan Budaya Organisasi Islami

Budaya kerja Islami dan budaya organisasi Islami merupakan dua konsep yang saling berkaitan, meskipun memiliki tekanan yang berbeda. Budaya kerja Islami lebih menekankan pada pola nilai dan perilaku kerja individu yang dipandu oleh ajaran Islam, seperti memandang kerja sebagai ibadah, menjunjung kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab. Sementara itu, budaya organisasi Islami merujuk pada sistem nilai, norma, dan praktik kelembagaan yang dibangun berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah dan diinternalisasikan ke dalam struktur, kebijakan, dan proses organisasi.

Kajian tentang pembentukan budaya organisasi melalui nilai-nilai Islam menjelaskan bahwa budaya kerja Islami ditandai oleh pemahaman bahwa kerja adalah ibadah, aktivitas kerja harus berorientasi pada manfaat dan maslahat, pelaksanaannya perlu melibatkan akal dan profesionalitas, serta tetap berada dalam batas halal dan menjauhi yang haram. Dengan demikian, budaya kerja Islami tidak cukup dimaknai sebagai banyaknya ritual keagamaan di tempat kerja, tetapi sebagai sistem nilai yang memengaruhi cara kerja, cara

berpikir, dan cara organisasi memperlakukan manusia serta sumber daya. Dalam literatur manajemen modern, budaya organisasi dipahami sebagai pola asumsi dasar, nilai, dan norma yang dipelajari dan dipraktikkan anggota organisasi untuk menghadapi persoalan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Schein, Robbins dan Judge, serta Luthans menekankan bahwa budaya organisasi memengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku pegawai, termasuk komitmen, kinerja, dan etika kerja. Dimensi budaya seperti orientasi hasil, perhatian terhadap detail, orientasi tim, stabilitas, dan inovasi terhubung erat dengan sistem manajemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan. Integrasi perspektif ini dengan nilai-nilai Islam memungkinkan perumusan konsep budaya organisasi Islami yang tidak hanya normatif, tetapi juga operasional dan dapat dikelola.

Artikel ini menggunakan istilah “budaya organisasi syariah” untuk merujuk pada bentuk spesifik budaya organisasi Islami yang secara sadar menjadikan prinsip-prinsip syariah—khususnya amanah, keadilan, dan ihsan—sebagai nilai inti yang menjiwai kebijakan, struktur, dan praktik organisasi. Budaya organisasi syariah dalam konteks yayasan pendidikan Islam berarti bahwa seluruh proses kelembagaan, mulai dari perumusan visi-misi, tata kelola keuangan, sistem SDM, hingga praktik pelayanan, diarahkan untuk menjaga amanah publik dan amanah syar’i secara konsisten. Dengan demikian, budaya kerja Islami diposisikan sebagai manifestasi perilaku individual yang lahir dari budaya organisasi syariah yang kuat, sedangkan budaya organisasi Islami dipandang sebagai kerangka umum yang dapat dikonkretkan melalui model budaya organisasi syariah berbasis amanah.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti amanah, ihsan, dan ukhuwah dalam budaya organisasi Islami berkorelasi positif dengan disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan komitmen kerja pegawai. Namun, amanah seringkali ditempatkan hanya sebagai salah satu dimensi etika atau etos kerja, bukan sebagai nilai inti yang menjadi poros desain budaya organisasi. Di sinilah artikel ini berupaya mempertegas posisi amanah sebagai fondasi budaya organisasi syariah yang secara khusus relevan bagi yayasan pendidikan Islam.

2.4. Posisi Risalah Kaifa Yu’addi al-Muwazhzhof al-Amanah sebagai Sumber Normatif

Risalah Kaifa Yu’addi al-Muwazhzhof al-Amanah karya Abdul Muhsin bin Hamad Al-Badr merupakan teks normatif yang berisi nasihat dan panduan praktis tentang bagaimana seorang pegawai seharusnya menunaikan amanah dalam konteks kerja. Risalah ini menekankan bahwa jabatan, waktu, tugas, dan fasilitas kerja merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban, sehingga pelanggaran terhadap kewajiban kerja bukan hanya pelanggaran administratif, tetapi juga bentuk khianat secara moral dan keagamaan. Dalam artikel ini, risalah tersebut tidak diperlakukan sebagai sumber data empiris, melainkan sebagai sumber normatif primer yang memberikan operasionalisasi amanah ke dalam standar perilaku kerja pegawai. Penjelasan tentang kewajiban menjaga jam kerja, larangan menyalahgunakan jabatan, larangan menerima hadiah atau suap terkait posisi, serta pentingnya keteladanan atasan digunakan sebagai rujukan untuk merumuskan dimensi-dimensi amanah pegawai yang relevan dengan konteks yayasan pendidikan Islam.

Secara metodologis, penggunaan risalah ini dipadukan dengan teori budaya organisasi modern dan temuan penelitian empiris melalui pendekatan *conceptual literature review*. Pendekatan ini memungkinkan integrasi antara sumber normatif keislaman dan literatur manajemen kontemporer tanpa mencampurkan keduanya secara naif. Dengan kata lain, risalah *Kaifa Yu’addi al-Muwazhzhof al-Amanah* menyediakan kerangka nilai dan norma, sedangkan teori organisasi dan riset empiris memberikan konseptualisasi dan dukungan akademik bagi pengembangan model budaya organisasi syariah berbasis amanah. Dukungan empiris terhadap operasionalisasi amanah juga terlihat dalam studi pada perguruan tinggi Islam, yang menunjukkan bahwa amanah dapat diwujudkan dalam praktik kepemimpinan, komunikasi terbuka, transparansi kebijakan, dan akuntabilitas digital, sehingga nilai ini dapat dipahami sebagai prinsip operasional organisasi, bukan sekadar doktrin moral.

2.5. Penelitian Terdahulu dan Posisi Artikel

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara etika kerja Islam, budaya organisasi Islami, dan outcome kerja di berbagai organisasi berbasis Islam. Hairunnisa (2020) meneliti guru pada sebuah yayasan pondok pesantren dan menemukan bahwa etika kerja Islam dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja Islami tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi berkaitan dengan pengalaman kerja pegawai. Kajian Hakim (2017) pada organisasi pengelola zakat menjelaskan implementasi amanah melalui dimensi mentalitas, kapabilitas, akuntabilitas, profesionalitas, dan ketepatan sasaran. Dimensi-dimensi ini menunjukkan bahwa amanah dapat diterjemahkan ke dalam indikator dan praktik organisasi yang nyata, bukan hanya konsep akhlak individual. Namun, konteks yang dikaji masih terbatas pada organisasi pengelola zakat, belum secara khusus pada yayasan pendidikan Islam dengan karakteristik dan tantangan organisasional yang berbeda.

Studi yang lebih baru juga memperkuat hubungan antara nilai Islam, budaya organisasi, dan perilaku kerja. Penelitian Chupradit dkk. menunjukkan bahwa Islamic work ethics memiliki hubungan positif dan signifikan dengan organizational culture pada staf Muslim, yang menegaskan bahwa etika kerja Islam dapat membentuk budaya organisasi secara nyata. Sementara itu, studi Aprianto dkk. pada perguruan tinggi Islam swasta menunjukkan bahwa amanah dapat diinternalisasikan ke dalam kepemimpinan, transparansi kebijakan, komunikasi partisipatif, dan akuntabilitas digital, sehingga amanah berfungsi sebagai logika tata kelola organisasi. Selain itu, systematic literature review tentang Islamic business ethics dalam perbankan syariah menunjukkan bahwa nilai keadilan, kejujuran, spiritualitas, dan trust/amanah berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan membentuk lingkungan kerja produktif.

Pada sisi lain, tinjauan literatur yang lebih luas tentang *Islamic Work Ethic* (IWE) menunjukkan bahwa banyak penelitian berfokus pada hubungan IWE dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), dan kinerja, serta umumnya menggunakan pendekatan empiris kuantitatif. Meskipun demikian, belum banyak penelitian yang secara eksplisit menyusun kerangka konseptual budaya organisasi syariah berbasis amanah sebagai nilai inti, terutama dalam konteks yayasan pendidikan Islam. Sebagian penelitian membahas budaya organisasi Islami secara umum, sebagian lain membahas amanah atau etika kerja secara terpisah, dan sebagian lagi menguji IWE tanpa menempatkan amanah sebagai fondasi teoritisnya.

Berdasarkan kajian tersebut, posisi artikel ini adalah mengisi celah dengan mengintegrasikan konsep amanah menurut Al-Qur'an dan hadits, penjelasan normatif-praktis dalam risalah *Kaifa Yu'addi al-Muwazhzhof al-Amanah*, serta teori budaya organisasi dan temuan empiris tentang budaya organisasi Islami dan etika kerja Islam. Integrasi tersebut digunakan untuk membangun model konseptual budaya organisasi syariah berbasis amanah yang secara khusus relevan bagi penguatan etika kerja pegawai yayasan pendidikan Islam, sekaligus menawarkan kontribusi teoritis yang dapat menjadi dasar bagi penelitian empiris lanjutan.

3. Method

Artikel ini merupakan artikel konseptual (*conceptual paper*) yang dikembangkan melalui kajian literatur kualitatif (*qualitative conceptual literature review*), tanpa pengumpulan data primer maupun pengujian empiris. Mengacu pada Whetten dan Meredith, fokus utama artikel konseptual bukanlah menguji hipotesis, melainkan mengembangkan kerangka teoritis yang logis dan koheren untuk menjelaskan suatu fenomena tertentu. Pendekatan yang digunakan bersifat sintesis teoritis, yaitu mengintegrasikan berbagai sumber normatif Islam tentang amanah dengan teori budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia kontemporer, serta temuan empiris mengenai budaya organisasi Islami dan etika kerja Islam. Model yang dihasilkan tidak dimaksudkan sebagai representasi final, tetapi sebagai kerangka konseptual awal yang dapat diuji dan dikembangkan lebih lanjut melalui penelitian empiris di masa mendatang. Pendekatan ini lebih dekat kepada *narrative/conceptual review* daripada *systematic literature review*, karena penekanannya terletak pada pengembangan model dan argumentasi konseptual, bukan pada pemetaan kuantitatif seluruh literatur yang tersedia.

Literatur diperoleh melalui penelusuran pada berbagai database jurnal dan portal akademik, seperti Garuda, Google Scholar, DOAJ, dan portal jurnal terakreditasi nasional. Penelusuran dilakukan menggunakan kata kunci dalam bahasa Indonesia dan Inggris, antara lain: "budaya organisasi Islami", "budaya organisasi syariah", "*Islamic organizational culture*", "etika kerja Islam", "*Islamic work ethic*", "amanah pegawai", "*trust (amanah) competence*", dan "yayasan pendidikan Islam".

Pada tahap awal, penelusuran menghasilkan sejumlah artikel dan buku yang dianggap relevan berdasarkan judul dan kata kunci. Literatur tersebut kemudian diseleksi lebih lanjut melalui pembacaan abstrak dan screening isi untuk memastikan kesesuaian dengan fokus artikel, yaitu amanah, budaya organisasi, dan etika kerja dalam konteks organisasi Islam, khususnya yayasan pendidikan Islam. Literatur yang hanya menyentuh tema secara umum tanpa memberikan kontribusi berarti terhadap perumusan model konseptual disisihkan, sedangkan literatur yang menyediakan definisi, temuan empiris, atau kerangka teoritis yang kuat dipertahankan sebagai bahan analisis.

Proses kajian dan analisis literatur dilakukan melalui beberapa tahap bertahap yang saling berkaitan. Pertama, pada tahap identifikasi isu konseptual, penulis merumuskan pertanyaan utama yang hendak dijawab oleh artikel ini, yaitu: (1) bagaimana amanah dapat dipahami dan dioperasionalkan sebagai nilai inti budaya organisasi syariah dalam konteks yayasan pendidikan Islam; dan (2) bagaimana proses internalisasi amanah dalam organisasi dapat berimplikasi pada penguatan etika kerja pegawai. Pertanyaan ini menjadi panduan dalam memilih literatur dan mengarahkan fokus analisis. Kedua, pada tahap pengelompokan literatur, sumber-sumber yang telah diseleksi dikelompokkan ke dalam beberapa tema kunci, antara lain: (a) konsep amanah dalam Al-Qur'an dan hadits; (b) amanah sebagai karakter pegawai dalam Islam dan kaitannya dengan *Islamic Work Ethic*; (c) teori budaya organisasi dan budaya organisasi

Islami; (d) proses internalisasi nilai dalam organisasi dan pembentukan budaya kerja; serta (e) temuan empiris tentang etika kerja Islam dan budaya organisasi Islami di lembaga pendidikan Islam dan organisasi berbasis Islam lainnya. Pengelompokan ini memudahkan identifikasi pola hubungan dan area tumpang tindih maupun kekosongan kajian.

Ketiga, pada tahap analisis tematik, isi setiap kelompok literatur dibaca secara mendalam untuk mengidentifikasi konsep-konsep inti, dimensi-dimensi utama, dan hubungan antarvariabel yang relevan dengan pengembangan model. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan cara menandai (coding) bagian-bagian penting yang berkaitan dengan definisi amanah, dimensi amanah pegawai, mekanisme internalisasi nilai, karakteristik budaya organisasi Islami, serta indikator etika kerja pegawai. Hasil coding kemudian dikategorikan ke dalam tema-tema yang lebih abstrak, seperti “amanah sebagai core value”, “mekanisme internalisasi organisasi”, dan “etika kerja sebagai outcome budaya”. Keempat, pada tahap sintesis dan perumusan model konseptual, berbagai temuan tematik disusun menjadi alur hubungan yang logis. Amanah Qur’ani diposisikan sebagai nilai dasar yang terlebih dahulu membentuk karakter pegawai yang amanah; karakter ini kemudian diinternalisasikan pada level organisasi melalui mekanisme kepemimpinan, kebijakan dan praktik manajemen SDM, norma kerja, dan sistem akuntabilitas; dan pada akhirnya termanifestasi dalam bentuk etika kerja pegawai yang Islami, khususnya di yayasan pendidikan Islam. Sintesis ini menghasilkan model konseptual budaya organisasi syariah berbasis amanah yang menggambarkan hubungan antara nilai, sistem organisasi, dan perilaku kerja.

4. Results

4.1. Amanah sebagai nilai inti budaya organisasi syariah

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa amanah tidak tepat diposisikan hanya sebagai salah satu sifat personal pegawai, melainkan sebagai nilai inti (core value) yang layak menjadi fondasi Budaya organisasi syariah di yayasan pendidikan Islam. Dalam kajian Qur’ani, amanah dimaknai sebagai ketaatan, rasa aman, dan menepati janji yang mencakup penunaian kewajiban kepada Allah, sesama manusia, dan diri sendiri, sehingga daya jangkau melampaui sekadar kejujuran individual. Makna ini menyentuh dimensi spiritual, moral, sosial, dan organisasional sekaligus, yang menjadikan amanah relevan untuk dijadikan titik berangkat pembentukan budaya organisasi.

Dalam konteks organisasi, amanah berfungsi sebagai dasar penunaian hak dan kewajiban secara adil di antara berbagai pihak—pimpinan, pegawai, peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Risalah Kaifa Yu’addi al-Muwazhzhof al-Amanah menegaskan bahwa amanah mencakup seluruh kewajiban yang dibebankan kepada pegawai, termasuk menjaga waktu kerja, menunaikan tugas dengan benar, tidak berkhianat dalam jabatan, dan tidak menyalahgunakan fasilitas maupun wewenang. Dengan demikian, amanah tidak berhenti sebagai nilai etis yang abstrak, tetapi dapat diterjemahkan menjadi standar perilaku kerja dan prinsip operasional dalam pengelolaan yayasan pendidikan Islam.

Literatur mengenai budaya organisasi Islami dan Islamic Work Ethic juga menunjukkan bahwa nilai amanah berkaitan positif dengan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja pegawai. Namun, banyak penelitian menempatkan amanah sebagai salah satu dimensi etos kerja atau budaya organisasi, bukan sebagai nilai inti yang mengkoordinasikan nilai-nilai lain. Artikel ini mengusulkan reposisi amanah sebagai “poros nilai” yang mengarahkan cara pandang yayasan terhadap tugas, kekuasaan, dan hubungan antarpihak dalam organisasi. Dengan menempatkan amanah sebagai nilai inti budaya organisasi syariah, yayasan pendidikan Islam diharapkan mampu membangun budaya kerja yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah dan tuntutan profesionalitas sekaligus.

4.2. Mekanisme Internalisasi Amanah dalam Yayasan Pendidikan Islam

Amanah tidak otomatis hidup hanya karena yayasan menggunakan nama “Islam” atau menjalankan kegiatan keagamaan rutin. Nilai Islam baru menjadi budaya organisasi bila diinternalisasikan ke dalam norma, kebiasaan, teladan, dan kebijakan yang dijalankan secara konsisten dalam keseharian lembaga. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa internalisasi amanah dalam konteks yayasan pendidikan Islam memerlukan sedikitnya empat mekanisme utama.

Pertama, keteladanan kepemimpinan. Pimpinan yayasan—baik pengurus, kepala sekolah/madrasah, maupun manajer unit—berperan sebagai figur kunci yang memodelkan amanah dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan interaksi dengan pegawai. Ketika pimpinan transparan dalam pengelolaan dana, konsisten terhadap aturan, dan bersikap adil, amanah tidak hanya menjadi slogan, tetapi menjadi budaya yang dapat ditiru. Sebaliknya, ketidakkonsistenan antara retorika amanah dan praktik pimpinan akan melemahkan upaya internalisasi nilai di tingkat pegawai. Temuan empiris pada perguruan tinggi Islam menunjukkan bahwa amanah dapat diinternalisasikan melalui kepemimpinan yang inklusif, komunikasi terbuka, kebijakan yang transparan, dan mekanisme pengaduan yang responsif. Temuan tersebut mendukung argumen bahwa internalisasi amanah memerlukan penguatan struktural dan tidak cukup hanya melalui retorika nilai keagamaan.

Kedua, kebijakan dan sistem manajemen SDM. Amanah perlu diterjemahkan ke dalam kebijakan rekrutmen, orientasi pegawai baru, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan-punishment. Dalam rekrutmen, misalnya, kriteria “kuat dan amanah” dapat dioperasionalkan melalui seleksi yang menilai integritas dan rekam jejak calon pegawai, bukan hanya kompetensi teknis. Pada tahap penilaian kinerja, indikator amanah dapat dimasukkan ke dalam aspek disiplin waktu, kejujuran pelaporan, kepatuhan terhadap SOP, dan tanggung jawab terhadap aset lembaga. Sistem penghargaan dan sanksi juga harus dirancang sedemikian rupa sehingga perilaku amanah mendapat penguatan, sedangkan pelanggaran amanah—seperti penyalahgunaan fasilitas atau manipulasi laporan—mendapat sanksi yang jelas dan adil.

Ketiga, norma, aturan kerja, dan pembiasaan nilai. Amanah sebagai nilai inti perlu dituangkan dalam dokumen resmi seperti visi-misi, kode etik, dan SOP kerja, sekaligus dihidupkan melalui pembiasaan nilai dalam kegiatan rutin lembaga. Forum seperti rapat rutin, pengarahan pegawai, dan kegiatan pembinaan keagamaan dapat dimanfaatkan untuk mengingatkan kembali komitmen amanah dalam bekerja. Pembiasaan yang konsisten akan membantu pegawai memandang amanah bukan semata kewajiban moral individual, tetapi sebagai bagian dari identitas profesional di yayasan pendidikan Islam.

Keempat, sistem akuntabilitas dan pengawasan. Internalisasi amanah memerlukan mekanisme akuntabilitas yang memungkinkan nilai ini diukur dan dievaluasi, baik secara formal maupun informal. Misalnya melalui pelaporan kinerja berkala, audit internal penggunaan anggaran dan fasilitas, serta mekanisme pengaduan yang melindungi pelapor dari tekanan. Sistem akuntabilitas yang baik akan menjadikan amanah tidak berhenti sebagai jargon, tetapi menjadi standar yang dapat dipantau dan dikoreksi ketika terjadi penyimpangan.

Melalui keempat mekanisme ini, amanah diharapkan tidak hanya hadir pada level kesadaran personal, tetapi terinstitusionalisasi sebagai bagian dari sistem kerja yayasan pendidikan Islam. Internalisasi yang efektif akan memperkecil jarak antara nilai syariah yang diidealkan dengan praktik manajerial dan perilaku kerja sehari-hari.

4.3. Budaya organisasi syariah dan penguatan etika kerja pegawai

Budaya organisasi syariah dalam artikel ini dipahami sebagai sistem nilai, norma, dan praktik kerja yang dibangun di atas prinsip-prinsip syariah—khususnya amanah, keadilan, dan ihsan—dan diwujudkan dalam perilaku organisasi sehari-hari. Dalam kerangka ini, amanah berfungsi sebagai poros yang menghubungkan nilai keagamaan dengan perilaku kerja konkret pegawai. Secara konseptual, ketika amanah telah diinternalisasikan melalui kepemimpinan, sistem SDM, norma, dan akuntabilitas, pegawai yayasan pendidikan Islam tidak lagi memandang kerja semata sebagai aktivitas administratif atau sumber pendapatan, tetapi sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah dan masyarakat. Perubahan cara pandang ini penting karena etika kerja Islami tidak berdiri hanya di wilayah niat, tetapi harus tampak pada indikator perilaku seperti kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, komitmen terhadap kualitas, dan orientasi pelayanan.

Literatur empiris mendukung hubungan positif antara budaya organisasi Islami dan berbagai outcome kerja. Secara lebih spesifik, penelitian pada staf Muslim menunjukkan bahwa Islamic work ethics berkorelasi positif dan signifikan dengan organizational culture, sehingga etika kerja Islam dapat dipahami sebagai salah satu fondasi terbentuknya budaya organisasi yang kuat. Tinjauan pustaka pada sektor perbankan syariah juga menunjukkan bahwa nilai-nilai etika Islam seperti keadilan, kejujuran, spiritualitas, dan trust/amanah berkontribusi terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai, dan produktivitas organisasi. Penelitian di lingkungan pesantren dan lembaga zakat menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasional, dan kinerja pegawai. Studi-studi tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai seperti amanah, ihsan, dan ukhuwah tidak hanya bersifat normatif, tetapi memiliki dampak nyata terhadap sikap dan perilaku kerja. Artikel ini menyelaraskan temuan empiris tersebut dengan kerangka konseptual yang menempatkan amanah sebagai fondasi budaya organisasi syariah.

Dalam konteks yayasan pendidikan Islam, etika kerja pegawai yang kuat tercermin, antara lain, dalam kedisiplinan waktu mengajar dan bekerja, kejujuran dalam administrasi akademik dan keuangan, tanggung jawab terhadap amanah pendidikan peserta didik, serta kesungguhan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Budaya organisasi syariah berbasis amanah diharapkan mampu menghasilkan lingkungan kerja di mana nilai-nilai tersebut tidak hanya dianjurkan, tetapi menjadi norma bersama yang dipegang dan dijaga. Dengan demikian, penguatan etika kerja pegawai tidak dilakukan semata melalui pengawasan teknis atau regulasi administratif, tetapi melalui pembentukan budaya organisasi yang menempatkan amanah sebagai nilai inti.

4.4. Model konseptual yang diusulkan

Berdasarkan sintesis literatur, artikel ini mengusulkan model konseptual budaya organisasi syariah berbasis amanah untuk penguatan etika kerja pegawai yayasan pendidikan Islam. Secara garis besar, model ini menggambarkan alur sebagai berikut:

1. Amanah Qur'ani sebagai nilai dasar. Amanah dipahami sebagai prinsip yang mencakup ketaatan, rasa aman, dan menepati janji dalam hubungan dengan Allah, sesama manusia, dan diri sendiri.
2. Amanah sebagai karakter pegawai. Nilai dasar amanah dioperasionalkan dalam karakter pegawai yang disiplin terhadap waktu, jujur, bertanggung jawab, kompeten, dan menolak penyalahgunaan jabatan maupun fasilitas lembaga.
3. Internalisasi amanah dalam organisasi. Karakter amanah pegawai diinternalisasikan dan diperkuat melalui mekanisme kepemimpinan, kebijakan dan praktik manajemen SDM, norma dan aturan kerja, serta sistem akuntabilitas di yayasan pendidikan Islam.
4. Budaya organisasi syariah berbasis amanah. Internalisasi yang konsisten melahirkan budaya organisasi syariah, yaitu sistem nilai dan praktik kerja yang menjadikan amanah sebagai poros dan mewarnai seluruh aspek pengelolaan lembaga.
5. Etika kerja pegawai sebagai outcome. Budaya organisasi syariah berbasis amanah berimplikasi pada penguatan etika kerja pegawai, yang tampak dalam kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, komitmen, dan orientasi pelayanan pendidikan.



Diagram alur konseptual

Kebaruan utama model ini terletak pada pemosisian amanah sebagai nilai inti yang menghubungkan sumber normatif Islam, teori budaya organisasi, dan etika kerja pegawai secara sistematis. Berbeda dengan sebagian literatur yang hanya menempatkan amanah sebagai salah satu dimensi *Islamic Work Ethic* atau budaya organisasi Islami, model ini menjadikan amanah sebagai titik awal alur konseptual yang kemudian diturunkan ke dalam mekanisme internalisasi dan outcome perilaku kerja. Dengan demikian, artikel ini berkontribusi dalam memperkaya kajian tentang budaya organisasi Islami dengan memberikan penjelasan lebih rinci mengenai bagaimana nilai syariah—khususnya amanah—dapat diinstitutionalisasi dalam konteks yayasan pendidikan Islam. Berbeda dengan studi sebelumnya yang telah menunjukkan operasionalisasi amanah dalam tata kelola komunikasi dan digital trust pada perguruan tinggi Islam, model ini memperluas posisi amanah dari prinsip operasional komunikasi menjadi nilai inti budaya organisasi syariah yang diarahkan secara khusus pada penguatan etika kerja pegawai yayasan pendidikan Islam.

Dari sisi praktis, model ini memberikan landasan bagi pengelola yayasan pendidikan Islam untuk merumuskan strategi penguatan etika kerja pegawai yang tidak hanya bertumpu pada pengawasan dan sanksi, tetapi pada pembentukan budaya organisasi syariah berbasis amanah. Pengelola yayasan dapat menggunakan model ini sebagai acuan dalam: (1) menetapkan amanah sebagai nilai inti lembaga; (2) mengintegrasikan amanah ke dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja; (3) membangun sistem akuntabilitas yang transparan; dan (4) mengembangkan kepemimpinan yang menjadi teladan dalam menunaikan amanah.

Model yang diusulkan masih bersifat konseptual dan belum diuji secara empiris, sehingga membutuhkan verifikasi lebih lanjut melalui penelitian lapangan di berbagai yayasan pendidikan Islam dengan karakteristik yang beragam. Meskipun demikian, kerangka ini diharapkan dapat menjadi pijakan teoretis yang kokoh bagi studi-studi berikutnya yang ingin mengkaji hubungan antara amanah, budaya organisasi syariah, dan etika kerja pegawai secara lebih terukur, baik dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif.

5. Conclusion

Artikel ini merumuskan kerangka konseptual budaya organisasi syariah berbasis amanah untuk penguatan etika kerja pegawai yayasan pendidikan agama, dengan menjadikan risalah Kaifa Yuaddi Al-Artikel ini mengembangkan model konseptual budaya organisasi syariah berbasis amanah untuk penguatan etika kerja pegawai yayasan pendidikan Islam. Berdasarkan sintesis ayat Al-Qur'an, hadits, risalah Kaifa Yu'addi al-Muwazhzhof al-Amanah, teori budaya organisasi, serta temuan empiris tentang budaya organisasi Islami dan etika kerja Islam, amanah dipahami sebagai nilai inti yang menghubungkan sumber normatif Islam dengan praktik pengelolaan organisasi dan perilaku kerja pegawai. Amanah Qur'ani diposisikan sebagai nilai dasar yang membentuk karakter pegawai amanah, kemudian diinternalisasikan melalui mekanisme kepemimpinan, kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, norma dan aturan kerja, serta sistem akuntabilitas, hingga bermuara pada penguatan etika kerja pegawai di yayasan pendidikan Islam.

Secara konseptual, model yang diusulkan menjelaskan bahwa penguatan etika kerja pegawai tidak cukup dilakukan melalui pengawasan administratif atau instruksi moral yang bersifat parsial. Yang dibutuhkan adalah pembentukan budaya organisasi syariah berbasis amanah, di mana amanah tidak dipandang semata sebagai keutamaan individual, tetapi sebagai nilai inti yang menjadi acuan dalam merancang sistem dan praktik organisasi. Ketika amanah berhasil diinstitutionalisasi melalui keteladanan pimpinan yang adil dan transparan, proses rekrutmen dan penilaian kinerja yang memasukkan indikator amanah, pembiasaan nilai dalam aktivitas kelembagaan, serta mekanisme akuntabilitas yang jelas, maka etika kerja pegawai diharapkan tercermin dalam kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, komitmen terhadap kualitas layanan pendidikan, dan orientasi pada kemaslahatan.

Pada sisi kebaruan teoritis, artikel ini memberikan setidaknya dua kontribusi. Pertama, artikel ini memperluas kajian Islamic Work Ethic dan budaya organisasi Islami yang selama ini banyak memposisikan amanah sebagai salah satu dimensi etos kerja atau nilai budaya di antara nilai-nilai Islam lainnya. Model yang diusulkan menjadikan amanah sebagai titik awal alur konseptual yang menghubungkan sumber normatif Islam dengan mekanisme internalisasi organisasi dan outcome etika kerja pegawai, sehingga menempatkan amanah pada posisi yang lebih sentral dan sistematis. Kedua, artikel ini memperkaya literatur budaya organisasi Islami dengan menjelaskan secara lebih rinci mekanisme internalisasi amanah di level organisasi—melalui kepemimpinan, sistem manajemen SDM, norma kerja, dan akuntabilitas—dalam konteks khusus yayasan pendidikan Islam yang selama ini relatif kurang mendapat perhatian dibanding lembaga keuangan syariah dan organisasi bisnis berbasis Islam.

Sedangkan pada sisi implikasi praktis, model ini menawarkan panduan bagi pengelola yayasan pendidikan Islam dalam merancang strategi penguatan etika kerja pegawai. Pertama, yayasan perlu menetapkan amanah secara eksplisit sebagai nilai inti lembaga yang tercermin dalam visi-misi, kode etik, dan kebijakan formal, bukan sekadar disebut dalam slogan atau kegiatan seremonial. Kedua, amanah perlu diintegrasikan ke dalam sistem manajemen SDM, mulai dari kriteria seleksi pegawai, materi orientasi dan pelatihan, indikator evaluasi kinerja, hingga sistem penghargaan dan sanksi sehingga perilaku amanah mendapat penguatan nyata. Ketiga, kepemimpinan di semua tingkat yayasan dituntut menjadi teladan dalam menunaikan amanah jabatan, khususnya terkait pengelolaan dana dan aset lembaga, konsistensi terhadap aturan, dan keadilan dalam memperlakukan pegawai. Keempat, yayasan perlu membangun mekanisme akuntabilitas yang transparan dan dapat diawasi, sehingga amanah dapat diukur, dipantau, dan dikoreksi ketika terjadi penyimpangan.

Artikel konseptual ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, model yang disusun bersifat konseptual dan belum diuji secara empiris, sehingga validitas dan reliabilitasnya dalam berbagai konteks yayasan pendidikan Islam masih perlu dibuktikan. Kedua, pemilihan literatur, termasuk penempatan risalah Kaifa Yu'addi al-Muwazhzhof al-Amanah sebagai sumber normatif primer, berpotensi menimbulkan bias interpretasi karena lebih menonjolkan tradisi pemikiran tertentu dan belum mencakup seluruh ragam pandangan tentang amanah dan budaya organisasi syariah. Ketiga, kajian ini berfokus pada konteks yayasan pendidikan Islam secara umum, sehingga belum mempertimbangkan variasi spesifik antarjenis yayasan, perbedaan skala organisasi, maupun faktor-faktor struktural lain seperti regulasi pemerintah dan dinamika lingkungan eksternal.

Dengan memperhatikan keterbatasan tersebut, penelitian lanjutan sangat dianjurkan untuk menguji dan mengembangkan model ini. Penelitian kuantitatif dapat dilakukan untuk mengembangkan instrumen pengukuran dimensi amanah pegawai, budaya organisasi syariah berbasis amanah, dan etika kerja pegawai yayasan pendidikan Islam, kemudian menguji hubungan antarvariabel tersebut pada berbagai yayasan di beragam wilayah. Penelitian kualitatif, seperti studi kasus mendalam atau multiple case study, juga penting untuk menggali secara lebih rinci praktik internalisasi amanah, dinamika kepemimpinan, dan tantangan implementasi budaya organisasi syariah di lapangan. Melalui rangkaian penelitian ini, model konseptual yang diusulkan diharapkan dapat berkembang menjadi kerangka yang teruji dan aplikatif bagi penguatan manajemen sumber daya manusia di yayasan-yayasan pendidikan Islam di Indonesia.

References

- Al-Badr, A. M. bin H. (2007). *Kaifa Yuaddil Muwazhzhof Al-Amanah*. Maktab Syu'un Fanniyyah.
- Ali, A. J. (2008). *Islamic work ethic : a critical review*. 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Al-Omari, H. A., Al-Hawary, S. I., & Al-Qudah, M. K. (2023). *The impact of ethical leadership on employee performance: The mediating role of organizational culture*. *Journal of Business and Socio-economic Development*, 11(1), 1-15. <https://doi.org/10.1108/JBSD-01-2023-0001>

- Al-Qudah, M. K., Al-Hawary, S. I., & Al-Omari, H. A. (2023). *The role of Islamic work ethic in enhancing organizational commitment: A study in Jordanian Islamic banks*. *Journal of Islamic Marketing*, 14(3), 678-692. <https://doi.org/10.1108/JIMA-02-2022-0056>
- April, V. N., Amalia, S. D., Aliyyah, I. H., & Idham, R. A. (2021). *Islamic Work Ethic Dan Learning Agilty Pekerja Lembaga Zakat*. 5(1).
- Aprianto, I., Mawardi, M., Suparno, S., Batanghari, U. I., Islam, U., Sultan, N., & Saifuddin, T. (2026). *Amanah-Based Public Relations and Digital Trust in Islamic Private Universities*. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*. 14(1), 343–370. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v14i1.2383>
- Atiya, N., Widiastuti, T., & Rusanti, E. (2024). *Critical review of Islamic work ethic literature across diverse organization and its future direction*. 4(2), 250–275.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage Publications.
- Chupradit, S., Jasiyah, R., Alazzawi, F. J. I., Zaroni, A. N., Norvadewi, N., Mahmudiono, T., Sabit, S. H., Suksatan, W., & Bykanova, O. (2022). *The impact of Islamic work ethics on organisational culture among Muslim staff*. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 78(4), 1–6. <https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7332>
- Hadijaya, Y., Wijaya, A. R. H., Lestari, E., Febri, N. M., & Fadla, S. L. (2023). *Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Nilai-Nilai Islam*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 7893–7908.
- Hairunnisa, H. (2020). *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 134. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4868>
- Hakim, R., & Susilo, A. (2020). *Makna dan Klasifikasi Amanah Qur’ani Serta Relevansinya dengan Pengembangan Budaya Organisasi*. *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran Dan Hadis*, 4(1), 119. <https://doi.org/10.29240/alquds.v4i1.1400>
- Hakim, R. (2017). *Implementasi Prinsip Amanah dalam Pengelolaan Zakat*. *IQTISHODIA. Jurnal Ekonomi Syariah*, 02(02), 42–63.
- Hasanah, U., & Hidayat, R. (2023). *Peran kepemimpinan Islami dalam membentuk budaya organisasi yang produktif*. *Jurnal Manajemen Islam*, 11(2), 123-138.
- Jannah, R., & Supriadi, A. (2023). *Implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi lembaga keuangan syariah*. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 14(1), 78-92.
- Khan, S. A., Ali, S., & Ahmad, M. (2023). *Islamic work ethics and employee performance: The mediating role of organizational justice*. *Journal of Business Ethics*, 182(2), 453-468. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05123-4>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.)*. McGraw-Hill.
- Maulana, A., & Sari, N. (2023). *Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan di organisasi berbasis Islam*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 10(2), 150-165.
- Meredith, J. (1993). *Theory-building through conceptual methods: A practical guide*. *Academy of Management Review*, 18(2), 371-400. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997517>
- Muanifah, M. (2023). *The role of Islamic organizational culture in enhancing employee engagement in Islamic institutions*. *E-Journal STAIN Nganjuk*, 11(1), 1-10.
- Nasucha, M. R., Khozin, K., & Thoifah, I. (2023). *Synergizing Islamic values and organizational culture for sustainable performance: A systematic review*. *Jurnal Studi Manajemen Islam*, 11(1), 109-130.
- Novitasari, S., Muttaqin, A. Z., Maulidya, S. Y., Pratiwi, R., Purnomo, M., Manajemen, P., Hasyim, U. W., Islami, E. K., & Kerja, P. (2024). *Implementasi Etika Kerja Islami Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Baznas Kabupaten Grobogan*. 19, 112–119.
- Poerbantoro, H., Sukamto, S., Andini, R., Handayani, T., & Sulistyawati, D. R. (2024). *Trust (Amanah) Competence*. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(12), 2196–2202. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i12.699>

- Riyandi, W., & Masdupi, E. (2025). *Islamic Business Ethics and Employee Satisfaction in Islamic Banking: A Systematic Literature Review*. *Journal Transnational Universal Studies*, 3(2), 73–78. <https://doi.org/10.58631/jtus.v3i2.150>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior (15th ed.)*. Pearson.
- Saqib, M., Rafiq, N., & Asadullah, M. (2022). *Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance*. 12(01), 111–124.
- Whetten, D. A. (1989). *What constitutes a theoretical contribution?*. *Academy of Management Review*, 14(4), 490-495. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4308382>