

IMPLEMENTATION OF ISLAMIC LEADERSHIP MANAGEMENT IN ENHANCING THE ISLAMIC WORK ETHIC OF EMPLOYEES AT KSPPS NURI BESUKI SITUBONDO

Hanifatil Fauziyah

e-mail: hanifatil26@gmail.com

Univeritas Ibrahimy, Indonesia

Mustofa

e-mail: mustofalutfi6@gmail.com

Univeritas Ibrahimy, Indonesia

Amir

e-mail: amirmadaniy@gmail.com

Univeritas Ibrahimy, Indonesia

Received: January 10, 2026	Revised: January 15, 2026	Accepted: January 20, 2026	Published: February 01, 2026
-------------------------------	------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

*Corresponding author

Abstract

This study examines the implementation of Islamic leadership management in enhancing the Islamic work ethic of employees at KSPPS Nuri Besuki-Situbondo. Islamic leadership emphasizes religious values, such as honesty, responsibility, trustworthiness, and justice, in organizational management, thereby motivating employees to perform optimally in accordance with Islamic principles. This study aims to describe the implementation of Islamic leadership in enhancing employees' Islamic work ethic and to identify its supporting and inhibiting factors. This study employs a qualitative research method, with data collected through observation, interviews, and documentation. The findings indicate that KSPPS Nuri Besuki-Situbondo has implemented Islamic leadership management based on the principles of honesty, trustworthiness, justice, and tabligh (effective communication). Employees' Islamic work ethic is reflected in respect for time, honesty, discipline, responsibility, istiqamah (steadfastness), and commitment. Supporting factors include religious values, organizational culture, and development programs, such as Islamic finance training and Islamic work motivation. Meanwhile, a major inhibiting factor is the high workload, which causes some employees to become more results-oriented and pay less attention to work processes consistent with Islamic principles. These findings highlight the importance of strengthening continuous supervision and employee development to ensure the consistent implementation of Islamic values.

Keywords: *Islamic Leadership, Islamic Work Ethic, Islamic Management, Employees, KSPPS.*



Content from this work may be used under the terms of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) that allows others to share the work with an acknowledgment of the work's authorship and initial publication in this journal.

Copyright transfer agreement, Copyright (c) IJILE, International Journal of Islamic Law and Economics.

A. Pendahuluan

Dalam Islam, seorang pemimpin dipandang sebagai pelayan bagi masyarakat yang dipimpinnya (*khadim al-ummah*). Nabi Muhammad SAW adalah teladan utama dalam kepemimpinan Islami, di mana beliau mengedepankan akhlak, musyawarah, dan keadilan dalam memimpin umat. Kepemimpinan Islami juga mencakup manajemen yang berdasarkan prinsip tauhid, di mana setiap tindakan diarahkan kepada keberkahan dan ridha Allah SWT (Babali, 2025). Dengan demikian, manajemen Islami tidak hanya bertujuan untuk mencapai target organisasi, tetapi juga untuk mendukung pengembangan moral dan spiritual semua pihak yang terlibat.

Seorang pemimpin memiliki peran penting sebagai panutan bagi para karyawan, baik melalui sikap, tutur kata, maupun tindakan yang ditunjukkannya. Kepemimpinan yang efektif mampu menumbuhkan semangat kerja dan memberikan dampak positif di lingkungan internal organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk mampu menyatukan persepsi serta menyelaraskan cara pandang antara dirinya dan para karyawan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan bersama (Ather & Sobhani, 1970). Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk mental kerja yang positif, mendorong dedikasi dan loyalitas tinggi pada tanggung jawab karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Dalam konteks ini, kepemimpinan merujuk pada peran seorang pemimpin atau atasan dalam membimbing, memotivasi, serta memengaruhi cara berpikir dan perilaku anggotanya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jamil, 2015).

Kepemimpinan dalam Islam berakar kuat pada ajaran Al-Qur'an dan hadits, yang menekankan pentingnya keadilan, amanah (kepercayaan), musyawarah, serta integritas dalam setiap aspek kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sebagaimana yang sudah diterangkan pada Q.S An-Nisa:58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ
بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu.

Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (Kemeterian Agama, 2019).

Ayat ini mengajarkan bahwa pemimpin harus bersikap adil dan amanah dalam menjalankan tugasnya, karena kepemimpinan adalah tanggung jawab besar di hadapan Allah SWT. Al-Qur'an menggambarkan konsep kepemimpinan sebagai panduan untuk mengelola hubungan manusia dengan sesamanya serta dengan lingkungan tempat mereka hidup (Bando, 2025). Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya terbatas pada urusan akhirat, tetapi juga mencakup segala aspek kehidupan duniawi, sehingga mencerminkan keseimbangan antara tanggung jawab dunia dan akhirat.

Peran seorang pemimpin memiliki signifikansi yang besar dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia di dalam organisasi, agar seluruh kemampuan tersebut dapat dioptimalkan dan diintegrasikan secara efektif serta efisien (Shobastian, 2020). Selain itu, pemimpin juga berperan dalam mendorong partisipasi di semua tingkatan dan tahapan usaha untuk mencapai tujuan di masa depan. Pemimpin harus mampu menjalin hubungan kerja sama yang harmonis dengan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, sekaligus memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan ide-ide kreatif mereka demi mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja dan semangat beramal, serta menjauhkan diri dari sifat malas. Islam mengajarkan pentingnya menghargai kerja yang baik dan berkualitas. Etos kerja dalam Islam merupakan hal yang sangat penting dan mendasar karena etos kerja umat Islam akan mampu mewujudkan apa yang diinginkan sebagai bekal hidup diakhirat (Shobastian, 2020). Hal ini menunjukkan betapa tinggi dan mahalnya nilai etos kerja dalam pandangan Islam. Karena itu, Islam sangat menghargai setiap individu yang memiliki karakter etos kerja yang kuat dan selaras dengan ajaran agama. Etos kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islami mengandung makna penting, yakni menjadi wujud hikmah dari kehendak manusia yang mampu mendorong terjadinya perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, baik sosial, ekonomi, maupun bidang lainnya.

Etos kerja dalam perspektif Islam merupakan bentuk ikhtiar optimal dalam menjalankan tugas, yang dilandasi oleh loyalitas, integritas, dan dzikir sebagai wujud kesadaran spiritual bahwa segala aktivitas dilakukan semata-mata karena Allah SWT (Saifulloh, 2010). Sikap ini mencerminkan upaya untuk menjadi bagian dari masyarakat yang terbaik. Dalam pandangan ini, bekerja tidak hanya dimaknai sebagai sarana untuk memuliakan diri dan menampilkan nilai-nilai kemanusiaan, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh yang memiliki nilai ibadah yang

tinggi (Hidayat & Suraijiah, 2025). Segala aktivitas yang dilakukan manusia di dunia pada hakikatnya merupakan bekal untuk kehidupan akhirat, di mana surga menjadi tujuan utama dan cita-cita tertinggi setiap muslim dalam meraih kesuksesan sejati. Untuk mencapai keberhasilan di akhirat, diperlukan perjuangan nyata selama hidup di dunia. Kesuksesan duniawi tidak semata-mata dikejar untuk kepentingan materi, melainkan diarahkan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. *Pertama*, penelitian Ahmad dkk., (2025), Implementasi Manajemen Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Organisasional, menyimpulkan bahwa penerapan nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan partisipasi dalam kepemimpinan Islami dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Persamaannya terletak pada kajian kepemimpinan Islami, sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu berfokus pada kinerja organisasional, sementara penelitian ini berfokus pada etos kerja Islam karyawan. *Kedua*, penelitian Surur, (2020), Implementasi Etos Kerja Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BMT NU Cabang Sukosari Bondowoso), menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam penerapan etos kerja karyawan. Persamaannya terletak pada kajian kepemimpinan dan etos kerja dalam lembaga syariah, sedangkan penelitian ini lebih khusus mengkaji implementasi kepemimpinan Islami dalam meningkatkan etos kerja Islam. *Ketiga*, penelitian Mutmainnah & Syarifuddin, (2021), Manajemen Kepemimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Islami Karyawan (Studi Kasus: PT. Disthi Mutiara Suci Banyuwangi Pasca Pailit), menyimpulkan bahwa kepemimpinan populistis, administratif, dan demokratis dapat mendukung peningkatan etos kerja Islami. Persamaannya terletak pada kajian manajemen kepemimpinan dan etos kerja Islami, sedangkan perbedaannya penelitian ini secara khusus menggunakan perspektif kepemimpinan Islami yang berlandaskan nilai-nilai agama dan etika Islam pada lembaga keuangan mikro syariah.

Oleh karena itu, manusia diperintahkan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing. Islam sendiri telah memberikan ruang yang luas bagi umatnya untuk mengembangkan berbagai profesi dan menciptakan lapangan pekerjaan yang bermanfaat bagi kehidupan. Oleh karenanya keberhasilan seseorang dalam bekerja di tentukan oleh tingginya etos kerja Islam yang ada dalam dirinya (Widana, 2021). Dengan memahami dan meyakini ajaran-ajaran agama terkait pandangan Islam terhadap kerja, akan tumbuh etos kerja Islam yang kuat dalam diri seseorang.

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia memiliki pengaruh yang signifikan. Tujuan utamanya adalah untuk menjadikan seluruh aspek

kehidupan ekonomi berlandaskan prinsip-prinsip Al-Qur'an dan As-Sunnah. Sebagai contoh, salah satu lembaga keuangan syariah yang berperan dalam menyalurkan dana kepada masyarakat adalah KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah), diantaranya adalah KSPPS NURI JATIM yang berkantor di Besuki. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) adalah entitas ekonomi berbasis keanggotaan yang mengelola dana simpanan dan menyediakan pembiayaan kepada anggotanya berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Rofiqoh & Afsal, 2024). Tujuan utama KSPPS adalah meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta berkontribusi dalam membangun perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan sesuai prinsip Islam. Kegiatan yang dilakukan oleh KSPPS meliputi penghimpunan dana dari anggota dan penyaluran dana kepada anggota dalam bentuk pembiayaan, dengan menggunakan akad-akad syariah seperti mudharabah, musyarakah, murabahah, dan ijarah.

Koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah (KSPPS) yang berlokasi di Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, hadir sebagai solusi alternatif bagi masyarakat dalam mengakses layanan keuangan yang berlandaskan syariah. Kehadiran KSPPS Nuri dilatarbelakangi oleh kebutuhan masyarakat, terutama para pelaku usaha mikro dan kecil, yang seringkali kesulitan mendapatkan modal usaha melalui lembaga keuangan konvensional akibat prosedur yang kompleks dan bunga yang memberatkan. Dengan prinsip bagi hasil dan semangat tolong-menolong, KSPPS Nuri Besuki berkomitmen untuk mendukung perekonomian masyarakat lokal dan mendorong terciptanya kemandirian ekonomi, serta berperan aktif dalam membangun ekonomi kerakyatan, meningkatkan taraf hidup masyarakat, serta mewujudkan cita-cita kesejahteraan umat dalam bingkai nilai-nilai Islam (Nasrullah, 2022).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, terlihat bahwa kepemimpinan KSPPS Nuri-Besuki memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan etos kerja Islami karyawan (Lestari dkk., 2023). Karena Seorang pemimpin dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target kinerja semata, tetapi juga menanamkan nilai-nilai Islam dalam setiap aktivitas kerja. Seperti sebelum melakukan aktivitas kita semua mengadakan ngaji bersama dan doa bersama sebelum melakukan aktivitas bekerja, agar bekerja kita di beri kemudahan dalam segala hal. pemimpin juga memberikan bimbingan dan memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang berkelanjutan. Etos kerja Islami karyawan di KSPPS Nuri Besuki ini sudah terlihat dalam kedisiplinannya, kejujuran dalam pelayanan, serta kepatuhan terhadap aturan lembaga. Sebagai pemimpin juga bersikap optimis dan selalu menanamkan nilai bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dan kami disini juga berupaya bekerja tekun dan

optimal, yang tidak hanya untuk kepentingan lembaga, tetapi juga sebagai wujud tanggung jawab spiritual.

Namun demikian, dalam praktiknya, belum seluruh aspek kepemimpinan Islami di KSPPS Nuri Besuki ini dapat diterapkan secara optimal. Terdapat beberapa tantangan, seperti masih adanya karyawan dan pimpinan yang belum memahami secara mendalam konsep kepemimpinan Islami (Abdullah, 2024). Budaya kerja yang masih bercampur dengan pola pikir konvensional yang berorientasi target duniawi semata, serta masih minimnya kegiatan pembinaan ruhiyah atau spiritual yang konsisten. Situasi ini menunjukkan pentingnya peningkatan pemahaman dan implementasi nilai-nilai kepemimpinan Islami dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih jauh tentang proses penerapan manajemen kepemimpinan Islami dapat meningkatkan etos kerja Islam karyawan di KSPPS Nuri Besuki-Situbondo. Studi ini akan mencakup analisis tentang peran pemimpin dalam memberikan teladan, penerapan nilai-nilai Islam dalam pengambilan keputusan, serta dampak positifnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan manajemen kepemimpinan Islami bisa menjadi model yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah, khususnya di KSPPS Nuri Besuki-Situbondo.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *deskriptif* kualitatif (Ansari & Arifin, 2026), yang bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam implementasi kepemimpinan Islami dalam meningkatkan etos kerja Islam karyawan di KSPPS Nuri Besuki-Situbondo. Penelitian dilakukan dalam kondisi alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama. Lokasi penelitian berada di KSPPS Nuri Besuki-Situbondo, Jl. Gelora No. 6 Besuki-Situbondo untuk mengamati kondisi, aktivitas, serta memperoleh informasi dari pimpinan dan karyawan sebagai sumber data penelitian.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder (Rokhamah dkk., 2024). Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara dengan pimpinan serta karyawan KSPPS Nuri Besuki-Situbondo, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, buku, literatur, dan penelitian terdahulu yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas dan penerapan kepemimpinan Islami, wawancara digunakan untuk memperoleh informasi secara mendalam dari informan, sedangkan dokumentasi digunakan

untuk melengkapi data penelitian melalui berbagai dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Hasan dkk., 2025). Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif agar mudah dipahami, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan temuan yang diperoleh dan didukung oleh data yang valid serta konsisten. Melalui tahapan tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai implementasi manajemen kepemimpinan Islami dalam meningkatkan etos kerja Islam karyawan di KSPPS Nuri Besuki-Situbondo.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Implementasi Manajemen Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan di KSPPS Nuri Besuki-Situbondo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen kepemimpinan Islami di KSPPS Nuri Besuki-Situbondo tidak hanya diwujudkan melalui penerapan aturan organisasi, tetapi juga melalui keteladanan pemimpin dalam menjalankan nilai-nilai Islam. Pimpinan berupaya menjadikan nilai kejujuran, amanah, keadilan, dan tabligh sebagai landasan dalam mengelola lembaga sekaligus sebagai contoh yang dapat diteladani oleh seluruh karyawan. Pola kepemimpinan tersebut berimplikasi terhadap pembentukan etos kerja Islam karyawan, terutama dalam aspek penghargaan terhadap waktu, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta istiqomah dalam menjalankan pekerjaan.

a. Kejujuran sebagai Landasan Kepemimpinan dan Etos Kerja

Kejujuran merupakan nilai utama yang diterapkan dalam kepemimpinan KSPPS Nuri Besuki. Pimpinan menekankan bahwa kejujuran tidak hanya berkaitan dengan aktivitas pekerjaan, tetapi juga dengan pelaksanaan kewajiban keagamaan. Karyawan diarahkan untuk mampu menempatkan waktu bekerja dan waktu beribadah secara proporsional. Sebagaimana disampaikan Bapak Elvan Efendi selaku pimpinan KSPPS Nuri Besuki, setiap karyawan dituntut untuk jujur dalam berbagai situasi, termasuk jujur kepada Allah SWT melalui pelaksanaan ibadah dan jujur dalam menjalankan pekerjaan sesuai tugas serta target yang telah ditentukan.

Penerapan kejujuran tersebut juga terlihat dalam pengelolaan pekerjaan dan transaksi. Karyawan dibiasakan melaporkan setiap transaksi secara terbuka, termasuk apabila terdapat kelebihan atau kekurangan dalam jumlah yang kecil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kejujuran telah diarahkan menjadi budaya

organisasi, bukan sekadar kewajiban administratif. Karyawan juga memahami bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan amanah sehingga pengawasan tidak hanya berasal dari pimpinan, tetapi juga didasarkan pada kesadaran spiritual bahwa setiap perbuatan diketahui oleh Allah SWT.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep etos kerja Islam yang menempatkan kejujuran sebagai bagian dari integritas seorang Muslim dalam bekerja (Latief dkk., 2025). Kejujuran tidak hanya menghasilkan kepercayaan dalam hubungan kerja, tetapi juga membangun kepercayaan anggota terhadap lembaga. Dengan demikian, penerapan kejujuran di KSPPS Nuri Besuki menunjukkan adanya keterkaitan antara nilai kepemimpinan Islami dengan pembentukan etos kerja Islam karyawan.

b. Amanah dalam Pelaksanaan Kepemimpinan

Nilai amanah diwujudkan melalui kesadaran pimpinan bahwa jabatan dan kewenangan merupakan tanggung jawab yang harus dipertanggungjawabkan, baik kepada organisasi maupun kepada Allah SWT. Pimpinan KSPPS Nuri Besuki tidak memandang kepemimpinan semata-mata sebagai kekuasaan, tetapi sebagai amanah untuk mengembangkan lembaga dan membimbing seluruh karyawan. Salah satu bentuk penerapannya adalah pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan, seperti ketepatan waktu masuk kerja dan kepatuhan terhadap sistem absensi.

Selain itu, pimpinan memberikan arahan, saran, dan pengawasan terhadap pencapaian target kerja. Apabila terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran, pimpinan tidak hanya memberikan teguran, tetapi juga melakukan pembinaan agar kesalahan tidak terulang. Hal tersebut menunjukkan bahwa amanah dalam kepemimpinan diterapkan melalui tanggung jawab, ketegasan, ketelitian, dan kepedulian terhadap perkembangan karyawan.

Dalam perspektif kepemimpinan Islami, amanah merupakan salah satu karakter fundamental seorang pemimpin (Muhibah, 2017). Kekuasaan yang tidak disertai amanah berpotensi menimbulkan penyalahgunaan kewenangan, sedangkan kepemimpinan yang dilandasi amanah dapat menciptakan kepercayaan dan keteraturan organisasi. Oleh karena itu, penerapan amanah di KSPPS Nuri Besuki berkontribusi terhadap terbentuknya etos kerja yang bertanggung jawab dan disiplin.

c. Keadilan dalam Pengelolaan Karyawan

Keadilan menjadi prinsip penting dalam pengambilan keputusan dan pembagian tanggung jawab di KSPPS Nuri Besuki. Pimpinan memaknai keadilan bukan sebagai pemberian yang sama kepada seluruh karyawan, melainkan pemberian yang sesuai dengan tugas, kontribusi, dan risiko pekerjaan. Karyawan yang bekerja di lapangan dengan tingkat risiko dan beban kerja yang lebih tinggi

dapat memperoleh insentif yang berbeda dengan karyawan administrasi. Prinsip tersebut menunjukkan bahwa keadilan dipahami berdasarkan proporsionalitas.

Untuk memastikan keputusan yang diambil sesuai dengan kondisi nyata, pimpinan juga melakukan komunikasi langsung dengan karyawan dan turun ke lapangan. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kondisi maupun persoalan yang mereka hadapi. Hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa pembagian kerja dan tanggung jawab secara umum telah dirasakan adil karena setiap karyawan mengetahui tugas masing-masing dan dapat menyampaikan keberatan atau persoalan kepada pimpinan.

Temuan tersebut sesuai dengan prinsip kepemimpinan Islami yang menempatkan keadilan sebagai kewajiban utama seorang pemimpin (Nasution & Akbar, 2025). Keadilan dapat mencegah munculnya kecemburuan, konflik, dan perselisihan di dalam organisasi. Dengan demikian, penerapan keadilan melalui pembagian tugas yang proporsional dan komunikasi dua arah telah menciptakan suasana kerja yang kondusif sekaligus mendukung peningkatan etos kerja Islam karyawan.

d. Tabligh melalui Komunikasi dan Musyawarah

Implementasi sifat tabligh di KSPPS Nuri Besuki diwujudkan melalui keterbukaan komunikasi dan penyampaian keputusan organisasi kepada karyawan. Dalam proses pengambilan keputusan, pimpinan terlebih dahulu melakukan pembahasan bersama pengurus pusat dan pengawas. Setelah keputusan ditetapkan, hasilnya disampaikan kepada karyawan agar seluruh pihak memahami arah kebijakan yang telah ditentukan.

Pola tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tidak mengambil keputusan secara tergesa-gesa maupun sepihak. Musyawarah digunakan sebagai mekanisme untuk memperoleh pertimbangan sebelum keputusan ditetapkan (Bustami dkk., 2020). Karyawan juga mengakui bahwa pimpinan memiliki komitmen untuk menyampaikan hasil keputusan kepada seluruh karyawan.

Secara teoritis, tabligh tidak hanya berarti menyampaikan informasi, tetapi juga mencakup kemampuan berkomunikasi secara efektif, melakukan koordinasi, membangun kerja sama, dan memastikan pesan dapat dipahami oleh pihak yang menerima. Dengan demikian, penerapan tabligh melalui musyawarah dan komunikasi terbuka di KSPPS Nuri Besuki memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan serta menciptakan keterlibatan karyawan dalam kehidupan organisasi.

2. Implementasi Etos Kerja Islam Karyawan

Penerapan kepemimpinan Islami di KSPPS Nuri Besuki memberikan pengaruh terhadap pembentukan etos kerja Islam karyawan. Berdasarkan hasil penelitian,

etos kerja tersebut tercermin dalam penghargaan terhadap waktu, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta istiqomah dan kuat pendirian.

Pertama, KSPPS Nuri Besuki membangun budaya kerja yang menempatkan waktu sebagai amanah. Kegiatan kerja diawali dengan doa dan briefing tepat waktu, sementara pimpinan berusaha memberikan keteladanan dengan hadir lebih awal. Ketepatan waktu juga diterapkan dalam pelayanan dan kunjungan kepada anggota. Karyawan menyadari bahwa ketepatan waktu berkaitan dengan kepercayaan anggota terhadap lembaga. Hal ini sejalan dengan konsep etos kerja Islam yang memandang waktu sebagai sesuatu yang berharga dan harus dimanfaatkan untuk aktivitas yang produktif dan bermanfaat (Islam dkk., 2021). Dengan demikian, penghargaan terhadap waktu di KSPPS Nuri Besuki tidak hanya berorientasi pada efisiensi pekerjaan, tetapi juga dibangun atas kesadaran spiritual.

Kedua, kejujuran menjadi bagian dari budaya kerja karyawan, terutama karena KSPPS Nuri bergerak dalam bidang keuangan syariah yang sangat bergantung pada kepercayaan anggota. Karyawan dibiasakan melaporkan setiap transaksi secara benar, termasuk apabila terdapat selisih dalam jumlah yang kecil. Kesadaran bahwa setiap aktivitas diawasi oleh Allah SWT memperkuat pengendalian diri karyawan (Tazeem dkk., 2011). Temuan tersebut sesuai dengan teori etos kerja Islam yang menempatkan kejujuran sebagai bentuk kemurnian hati, kebenaran dalam bertindak, ketepatan dalam bekerja, dan sikap dapat dipercaya. Oleh karena itu, kejujuran di KSPPS Nuri Besuki telah berkembang dari sekadar tuntutan organisasi menjadi bagian dari kesadaran moral dan spiritual karyawan.

Ketiga, kedisiplinan di KSPPS Nuri Besuki tidak hanya dibangun melalui aturan dan sanksi, tetapi melalui keteladanan dan pendekatan pembinaan. Pimpinan menanamkan pemahaman bahwa datang tepat waktu, menyelesaikan tugas, dan memenuhi target merupakan bagian dari tanggung jawab seorang Muslim. Apabila terjadi keterlambatan atau pelanggaran, pimpinan lebih mengutamakan nasihat dan pembinaan daripada hukuman (Ali & Habtoor, 2022). Pendekatan tersebut membuat karyawan merasa dibimbing sekaligus didorong untuk membangun kesadaran disiplin dari dalam diri. Hal ini sejalan dengan etos kerja Islam yang menempatkan disiplin sebagai konsistensi dalam mengatur waktu dan melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan yang dibangun melalui keteladanan dan kesadaran spiritual berpotensi menghasilkan budaya kerja yang lebih berkelanjutan.

Keempat, karyawan KSPPS Nuri Besuki memandang pekerjaan tidak hanya sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk pelayanan kepada umat. Tanggung jawab kepada organisasi, anggota, dan Allah SWT menjadi dasar dalam melaksanakan tugas. Dalam pelayanan kepada anggota yang

mengalami kesulitan, misalnya, karyawan tidak hanya berorientasi pada penagihan, tetapi juga berusaha memberikan solusi dengan pendekatan kekeluargaan (Shuhari dkk., 2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab telah berkembang menjadi kepedulian sosial. Temuan ini sesuai dengan konsep amanah sebagai tanggung jawab moral yang harus ditunaikan oleh seseorang. Kepemimpinan Islami mampu membentuk karyawan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan kemaslahatan anggota.

Kelima, konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai Islam diperkuat melalui pembinaan rohani, tausiyah, dan muhasabah secara rutin. Kegiatan tersebut menjadi sarana untuk mempertahankan motivasi dan keteguhan karyawan ketika menghadapi tekanan pekerjaan maupun godaan untuk melakukan penyimpangan. Karyawan mengakui bahwa lingkungan kerja yang saling mengingatkan membantu mereka tetap berpegang pada prinsip Islam (Azhari & Usman, 2022). Temuan ini sesuai dengan konsep profesionalisme seorang Muslim yang ditandai dengan ketaatan, keteguhan hati, konsistensi, dan kemampuan mempertahankan prinsip. Pembinaan spiritual yang berkelanjutan menjadi instrumen penting dalam menjaga istiqomah karyawan.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan

a. Faktor Pendukung

Keberhasilan penerapan kepemimpinan Islami di KSPPS Nuri Besuki didukung terutama oleh faktor agama dan budaya organisasi. Faktor agama terlihat dari komitmen lembaga sejak awal berdiri untuk menjadikan prinsip syariah sebagai dasar dalam menjalankan organisasi. Nilai amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan musyawarah tidak hanya disampaikan secara normatif, tetapi diterapkan dalam perilaku pimpinan dan karyawan. KSPPS Nuri Besuki juga menyelenggarakan kegiatan keagamaan serta pelatihan pengembangan diri yang memasukkan nilai-nilai Islam, seperti pelatihan keuangan syariah dan motivasi kerja Islami.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Tasmara bahwa agama merupakan salah satu faktor yang memengaruhi etos kerja Islam. Agama berfungsi sebagai sistem nilai yang membentuk pola berpikir, sikap, dan perilaku seseorang. Semakin kuat internalisasi nilai agama dalam kehidupan seseorang, semakin besar pula kemungkinan nilai tersebut tercermin dalam perilaku kerja (Ramadhan & Ryandono, 2015). Dalam konteks KSPPS Nuri Besuki, komitmen terhadap prinsip syariah menjadi fondasi yang mendukung terbentuknya perilaku kerja yang jujur, amanah, disiplin, dan bertanggung jawab.

Faktor budaya organisasi juga menjadi pendukung penting. Budaya kerja di KSPPS Nuri Besuki dibangun melalui kegiatan mengaji dan doa bersama sebelum bekerja, saling menasihati, transparansi, musyawarah, serta penerapan keadilan. Kebiasaan tersebut membentuk lingkungan yang memungkinkan nilai-nilai Islam dipraktikkan secara kolektif. Secara teoritis, etos kerja memiliki hubungan erat dengan budaya karena sikap mental, disiplin, semangat, dan orientasi kerja dipengaruhi oleh sistem nilai budaya yang berkembang dalam masyarakat atau organisasi (Susmianto dkk., 2018). Oleh karena itu, konsistensi budaya Islami di KSPPS Nuri Besuki menjadi faktor penting dalam memperkuat etos kerja Islam karyawan.

b. Faktor Penghambat

Meskipun penerapan kepemimpinan Islami telah berjalan, penelitian menemukan beberapa hambatan. Hambatan pertama adalah perbedaan pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai kepemimpinan Islami. Tidak semua karyawan memiliki tingkat pemahaman yang sama mengenai hubungan antara pekerjaan dan ibadah. Sebagian masih memandang pekerjaan terutama sebagai aktivitas untuk memperoleh penghasilan sehingga internalisasi nilai spiritual belum sepenuhnya merata.

Hambatan kedua adalah tekanan target dan beban kerja. Dalam situasi tertentu, tekanan untuk mencapai target dapat menyebabkan sebagian karyawan lebih berorientasi pada hasil dibandingkan proses. Kondisi tersebut berpotensi melemahkan penerapan nilai kejujuran, kesabaran, dan amanah. Pimpinan mengakui bahwa dalam kondisi mendesak terdapat kemungkinan sebagian karyawan mengabaikan nilai-nilai tersebut. Temuan ini menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan konsistensi nilai Islami ketika tuntutan organisasi semakin tinggi.

Hambatan ketiga adalah menurunnya motivasi akibat kurangnya apresiasi. Beberapa karyawan dapat mengalami penurunan semangat ketika merasa kontribusi dan hasil kerjanya belum memperoleh penghargaan yang memadai (Winarto, 2021). Kondisi tersebut dapat memengaruhi penghayatan karyawan terhadap pekerjaan sebagai bagian dari ibadah. Oleh karena itu, internalisasi nilai agama perlu disertai dengan sistem penghargaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu memberikan pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

Oleh karena itu, hambatan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan Islami tidak hanya ditentukan oleh adanya aturan dan nilai agama, tetapi juga oleh kemampuan organisasi melakukan internalisasi nilai secara berkelanjutan. Perbedaan pemahaman agama, tekanan target, beban kerja, dan kurangnya apresiasi dapat memengaruhi konsistensi penerapan etos kerja Islam.

Karena itu, pembinaan keagamaan, keteladanan pimpinan, komunikasi, pemberian apresiasi, serta pengelolaan target secara proporsional perlu dilakukan secara berkesinambungan.

4. Sintesis Hasil Penelitian

Berdasarkan keseluruhan temuan, implementasi manajemen kepemimpinan Islami di KSPPS Nuri Besuki-Situbondo menunjukkan hubungan yang kuat dengan peningkatan etos kerja Islam karyawan. Kepemimpinan yang berlandaskan kejujuran, amanah, keadilan, dan tabligh tidak hanya membentuk pola hubungan antara pimpinan dan karyawan, tetapi juga membangun budaya kerja yang menekankan penghargaan terhadap waktu, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta istiqomah. Keteladanan pimpinan menjadi instrumen utama karena nilai-nilai tersebut tidak hanya disampaikan secara verbal, tetapi dipraktikkan dalam perilaku kepemimpinan sehari-hari.

Penguatan etos kerja Islam juga didukung oleh komitmen terhadap nilai agama dan budaya organisasi yang Islami. Namun, penerapannya masih menghadapi tantangan berupa perbedaan pemahaman antarindividu, tekanan target, beban kerja, serta kurangnya apresiasi terhadap karyawan (ramadhan dkk., 2026). Dengan demikian, model kepemimpinan Islami yang diterapkan KSPPS Nuri Besuki dapat dikatakan efektif dalam membangun etos kerja Islam, tetapi efektivitas tersebut perlu dipertahankan melalui pembinaan spiritual yang berkelanjutan, keteladanan pimpinan, komunikasi terbuka, musyawarah, pemberian penghargaan, serta pengelolaan target yang tetap memperhatikan proses kerja yang jujur, amanah, dan berkeadilan.

D. Simpulan

Implementasi manajemen kepemimpinan Islami dalam meningkatkan etos kerja Islam karyawan di KSPPS Nuri Besuki-Situbondo dilakukan dengan menerapkan karakteristik kepemimpinan Rasulullah SAW, yaitu kejujuran (shiddiq), amanah, adil, dan tabligh. Nilai-nilai tersebut diwujudkan melalui keteladanan pimpinan dalam melaksanakan tugas, memberikan arahan, mengambil keputusan secara adil, serta membangun komunikasi dengan karyawan. Selain menerapkan karakteristik kepemimpinan Rasulullah SAW, pimpinan KSPPS Nuri Besuki-Situbondo juga menanamkan etos kerja Islam kepada karyawan yang tercermin dalam sikap menghargai waktu, memiliki kejujuran, kedisiplinan, bertanggung jawab, serta istiqomah dan teguh pendirian. Penerapan nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan Islami tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan perilaku kerja karyawan berdasarkan nilai-nilai Islam.

Faktor pendukung manajemen kepemimpinan Islami dalam meningkatkan etos kerja Islam karyawan di KSPPS Nuri Besuki-Situbondo meliputi faktor agama dan budaya organisasi yang dibangun berdasarkan nilai kejujuran, amanah, adil, dan tanggung jawab. Selain itu, program pembinaan seperti pelatihan keuangan syariah dan motivasi kerja Islami turut memperkuat integritas dan motivasi internal karyawan. Adapun faktor penghambat manajemen kepemimpinan Islami dalam meningkatkan etos kerja Islam karyawan adalah beban kerja dan tekanan target yang tinggi, sehingga dalam kondisi tertentu sebagian karyawan cenderung lebih berorientasi pada hasil daripada proses kerja yang sesuai dengan prinsip Islam. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan terabaikannya nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab, padahal dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan amanah kepada Allah SWT.

Daftar Rujukan

- Abdullah, K. I. H. (2024). Islamic-Centred Leadership: Qualifying Leaders For Islamic Banks. *American Journal of Interdisciplinary Research and Innovation*, 3(4), 10–20. <https://doi.org/10.54536/ajiri.v3i4.3558>
- Ahmad, S., Rambe, K., Sakinah, N., & Khadijah, K. (2025). Implementasi Manajemen dan Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Organisasional. *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 113–126. <https://ejournal.aripafi.or.id/index.php/Hikmah/article/view/551>
- Ali, A. A. A., & Habtoor, N. (2022). *Islamic Work Ethics and its Impact on Enhancing Organizational Commitment in Bahraini Private Educational Universities*. 3(2), 33–42. <https://doi.org/10.46988/ijhrm.03.02.2022.005>
- Ansari, A., & Arifin, R. M. (2026). Philosophical Analysis of the Role of Judges as Social Engineers in Family Case Resolution. *IJILE: Internasional Journal of Islamic Law and Economics*, 1(1), 66–83. <https://ejournal.ijile.org/index.php/ijile/article/view/1>
- Ather, S. M., & Sobhani, F. A. (1970). Managerial Leadership: An Islamic Perspective. *IIUC Studies*, 4, 7–24. <https://doi.org/10.3329/iiucs.v4i0.2688>
- Azhari, D. S., & Usman, U. (2022). Etika Profesi Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 5(1), 6–13. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v5i1.4386>
- Babali, Y. (2025). *The Spirituality of Leadership in Islam: Theoretical Insights and Practical Tools*. <https://doi.org/10.4324/9781003640912-14>
- Bando, U. D. M. A. (2025). Islamic Management Principles In Human Resource Development: A Conceptual Framework. *Journal of Studies in Academic*

- Humanities Research and Innovation*, 2(2), 300–311.
<https://doi.org/10.71305/sahri.v2i2.924>
- Bustami, B., Laksamana, R., & Rofiqoh, Z. (2020). Waqf fundraising through money in the industrial revolution 4.0 era: A case study on Baitulmaal Munzalan Indonesia. *IJTIHAD Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 20(1), 23–40. <https://doi.org/10.18326/ijtihead.v20i1.23-40>
- Hasan, H., Bora, M. A., Afriani, D., Artiani, L. E., Puspitasari, R., Susilawati, A., Dewi, P. M., Asroni, A., Yunesman, Y., & Merjani, A. (2025). *Metode penelitian kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. <https://www.google.com/books>.
- Hidayat, R. & Suraijiah. (2025). Etos Kerja Dalam Perspektif Hadis. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(6), 524–540. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i6.510>
- Islam, R., Ali, M. Y., & Osmani, N. M. (2021). Time Management And Job Performance: A Qualitative Analysis From Islamic Perspective. *The International Islamic University Malaysia Repository (The International Islamic University Malaysia)*, 3(2), 1–17.
- Jamil, M. Y. (2015). Islamic Perspective of Leadership: A Role Model for Today's CEOs. *Journal of Islamic Thought and Civilization*, 5(2), 24–45. <https://doi.org/10.32350/jitc.52.03>
- Kemeterian Agama. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Penyempurnaan). Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Badan Litbang dan Diklat.
- 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*, 13(3), 713–725. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v13i3.7033>
- Lestari, R., Nurjaya, D., & Wahyuningtyas, I. A. A. (2023). The Effect of Implementing Work Ethics and Islamic Leadership on Employee Performance. *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.31098/ijeass.v3i2.1610>
- Muhibah, S. (2017). *Karakteristik Kepemimpinan Efektif Dalam Perspektif Islam*. 1(2). <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JAWARA/article/download/1153/919>
- Mutmainnah, D., & Syarifuddin. (2021). Manajemen Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islami Karyawan PT. Disthi Mutiara Suci Banyuwangi Pasca Pailid. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 49–67. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.49-67>

- Nasrullah. (2022). *The Effect of Syariah Financing Savings and Loan Cooperative to Improving Micro, Small and Medium Enterprises*. International Conference on Islamic Economic. <https://doi.org/10.58223/icie.v1i2.164>
- Nasution, F. F., & Akbar, A. (2025). Interpretasi Tafsir Al-Munir: Studi Konsep Keadilan Dalam Kepemimpinan. *Journal of Islamic Studies*, 2(3), 344–352. <https://doi.org/10.61341/jis/v2i3.091>
- Ramadhan, B. M., & Ryandono, M. N. H. (2015). Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(4), 274. <https://doi.org/10.20473/vol2iss20154pp274-287>
- ramadhan, al fadli, Irwansyah, D., Masse, R. A., & Sofyan, A. S. (2026). Implementasi Budaya Kerja Islam dalam Pencapaian Visi Misi PT. Yotta Berkah Mulia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 83–94. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v6i1.6405>
- Rofiqoh, R., & Afsal, H. M. (2024). Review Of Islamic Economic Law In The Financing System Of Mjs Products At Kpps Bina Syariah Ummah Sugio Branch. *Jurnal Justisia Ekonomika Magister Hukum Ekonomi Syariah*, 8(2), 1238–1250. <https://doi.org/10.30651/justeko.v8i2.24377>
- Rokhamah, R., Yana, P. R., Hernadi, N. A., Rachmawati, F., Irwanto, I., Dey, N. P. H., Purwanti, E. W., Noviana, R., Bawono, Y., & Rianto, R. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif (Teori, Metode dan Praktik)*. <https://repository.penerbitwidina.com/pt/publications/568101/metode-penelitian-kualitatif-teori-metode-dan-praktik>
- Saifulloh, S. (2010). ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Sosial Humaniora*, 3(1). <https://doi.org/10.12962/j24433527.v3i1.654>
- Shobastian, W. D. (2020). Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Mini Literature Review. *HUMAN FALAH Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2). <https://doi.org/10.30829/hf.v7i2.7175>
- Shuhari, M. H., Hamat, M. F., Basri, M. N. H., Khairuldin, W. M. K. F. W., Wahab, M. R., Alwi, E. A. Z. E., & Mamat, A. (2019). Concept of Al-Amanah (Trustworthiness) and Al-Mas'uliyah (Responsibility) for Human's Character from Ethical Islamic Perspective. *The University of Malaya Research Repository (University of Malaya)*, 22(1), 1. <http://eprints.um.edu.my/23454/>
- Surur, L. (2020). *Implementasi Etos Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di BMT NU Cabang Sukosari Bondowoso*. Universitas Ibrahimy.
- Susmianto, Hermanto, H., & Nurmayanti, S. (2018). The Effect of Ethical Leadership And Organizational Culture on Work Ethos And Its Impact on Organizational Performance: A Case Study In Regency Department of Lands of Lombok

- Island, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 75(3), 48–55. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-03.05>
- Tazeem, A. S. B., Saeed, M. M., & Muhammad, N. (2011). The effects of psychological contract breach on various employee level outcomes: The moderating role of Islamic work ethic and adversity quotient. *African Journal of Business Management*, 5(21), 8393–8398. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1026>
- Widana, G. O. (2021). The measurement model of Islamic work ethics for Muslim employees in the banking industry. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(5), 66–71. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i5.1297>
- Winarto, W. W. A. (2021). Peran mediasi etos kerja Islami antara praktik human resource dan kinerja organisasi pada lembaga keuangan syariah. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 17(3), 270–286. <https://doi.org/10.21067/jem.v17i3.5907>