Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 36098-36107

Etika Kerja Internasional dan Kerangka Moral Islam: Analisis Komprehensif dalam Manajemen Pendidikan Islam

Maimunah
Universitas Islam Mambaul Ulum Jambi
Email : maimunah8185@gmail.com

Published: June , 2026

ABSTRAK

Globalisasi sektor pendidikan yang berlangsung cepat menuntut adanya kerangka kerja etika kerja yang terstandardisasi secara universal, khususnya bagi institusi yang berakar kuat pada paradigma agama tertentu. Manajemen Pendidikan Islam (MPI) saat ini menghadapi tantangan ganda yang kompleks untuk memenuhi tolok ukur kualitas internasional yang ketat sembari tetap mematuhi prinsip-prinsip dasar agama. Penelitian ini memberikan analisis komprehensif mengenai persimpangan antara etika profesional internasional kontemporer dan nilai-nilai moral Islam, guna menyelaraskan tuntutan global dengan kepatuhan beragama. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian ini berpusat pada Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) yang dipandu oleh pedoman PRISMA. Kami menyaring secara ketat 50 artikel awal menjadi 27 sumber akademik yang sangat relevan dan mencakup bidang ekonomi, manajemen, hukum, dan pendidikan. Analisis ini secara sistematis mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip inti Islam—khususnya *Amanah* (kepercayaan dan akuntabilitas), *Itqan* (upaya terus-menerus mencapai keunggulan), dan *Adl* (keadilan dan meritokrasi)—berfungsi sebagai fondasi teologis mendalam yang sejalan dengan standar kualitas internasional modern. Temuan penelitian secara empiris menunjukkan bahwa etika Islam memberikan motivasi internal yang jauh lebih kuat bagi para profesional dibandingkan dengan regulasi yang murni sekuler. Dengan menginternalisasi pekerjaan sebagai bentuk ibadah, para pendidik dan manajer didorong oleh rasa pertanggungjawaban kepada Tuhan (*Taqwa*), yang secara efektif menetralkan perilaku tidak etis dan inefisiensi institusional. Lebih jauh, penelitian ini menyoroti perlunya kepemimpinan etis (*Uswah Hasanah*) dan tanggung jawab digital (*Tabayyun*) dalam mengelola kompleksitas pendidikan modern. Pada akhirnya, penelitian ini menawarkan model teoretis yang terstruktur dan panduan praktis bagi para praktisi MPI. Penelitian ini menegaskan bahwa keyakinan agama tidak menghambat integrasi global; sebaliknya, hal tersebut merupakan faktor esensial untuk mencapai keunggulan profesional, memungkinkan institusi pendidikan Islam untuk bersaing dan unggul dalam kompetisi global yang ketat tanpa harus mengorbankan integritas spiritual.

Keywords: Etika Kerja Internasional, Manajemen Islam, Profesionalisme, Kerangka Moral, Standar Kualitas Global.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Integrasi global telah mengubah lanskap administrasi pendidikan tinggi secara fundamental (Widnyana et al., 2022). Institusi pendidikan tidak lagi beroperasi sebagai entitas lokal yang terisolasi dan hanya diatur oleh norma-norma regional (Sitanggang et al., 2025). Mereka kini menjadi partisipan aktif dalam pasar internasional yang sangat kompetitif. Pasar ini secara ketat menuntut kinerja tinggi, efisiensi operasional, dan pengendalian kualitas yang terukur (Ilim et al., 2024). Akibatnya, pergeseran struktural ini membutuhkan etika kerja profesional yang terstandardisasi dan diakui secara global (Hidayana & Ibrahim, 2023). Dalam konteks spesifik Manajemen Pendidikan Islam (MPI), globalisasi sering kali direspons dengan kehati-hatian manajerial. Para pimpinan institusi sering menyampaikan kekhawatiran bahwa pengadopsian standar internasional yang bersifat sekuler dapat mereduksi identitas spiritual dasar institusi (Astriani et al., 2024). Namun, penelitian ini mengajukan narasi alternatif: profesionalisme internasional sangat selaras dengan prinsip-prinsip Islam. Nilai-nilai dasar yang membentuk standar kualitas global, pada kenyataannya, berakar pada ajaran-ajaran utama Islam (Fauzan & Hendra, 2024).

Etika kerja internasional memprioritaskan efisiensi operasional, transparansi sistemik, dan capaian kinerja yang terukur (Putri & Yuliani, 2023). Standar operasional yang ketat ini sering kali dikodifikasikan dalam sistem manajemen kualitas yang komprehensif, seperti kerangka kerja ISO 9001. Para pengelola yang berada di institusi pendidikan Islam tradisional acap kali memposisikan kerangka kerja ini semata-mata sebagai regulasi sekuler. Mereka memandangnya sebagai beban regulasi eksternal yang terpisah dari misi keagamaan institusi. Padahal, filosofi dasar MPI secara eksplisit menyatakan bahwa setiap tindakan konstruktif merupakan representasi dari *ibadah* (Salimah, 2025). Ketika pekerjaan administratif profesional dipandang melalui perspektif teologis ini, efisiensi operasional bukan lagi sekadar persyaratan birokrasi, melainkan kewajiban moral yang mengikat. Hal ini mencerminkan tugas spiritual untuk melaksanakan kewajiban secara optimal demi manfaat sosial-ekonomi masyarakat luas (Abdullah et al., 2023).

Tantangan utama di sektor MPI adalah ketegangan struktural antara budaya administratif tradisional dan tuntutan global kontemporer (Melati, 2024). Banyak institusi pendidikan lokal secara konsisten menghadapi masalah rendahnya kedisiplinan pegawai dan produktivitas operasional yang belum optimal (Kautsar & Husna, 2025). Selain itu, mereka sering kali kekurangan transparansi dalam pelaporan keuangan dan prosedur manajemen sumber daya manusia (Sanjaya & Febrian, 2024). Standar internasional menyediakan kerangka kerja empiris yang terstruktur untuk secara sistematis mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan-kelemahan institusional ini. Mengadopsi etika global terbukti meningkatkan reputasi publik institusi dan secara signifikan menguatkan daya saing internasionalnya (Suhairi et al., 2023). Secara krusial, proses adopsi ini bukanlah sekadar peniruan atas praktik manajemen korporasi Barat. Sebaliknya, hal ini merupakan bentuk internalisasi atas keunggulan profesional sebagai manifestasi nilai keagamaan yang mendasar (Fitriyanti & Suprihandari, 2022).

Artikel ini mengkaji secara sistematis bagaimana nilai-nilai moral Islam memperkuat implementasi dan keberlanjutan standar administratif internasional. Kami mengeksplorasi secara kritis peran spesifik dari integritas organisasi, keunggulan operasional, dan keadilan sistemik (Oktasari et al., 2023). Diskusi akademik yang disajikan di sini didukung oleh Tinjauan Literatur Sistematis yang komprehensif atas 27 artikel ilmiah (*peer-reviewed*). Sumber-sumber terpilih ini menyoroti tren empiris terbaru dalam administrasi bisnis, praktik akuntansi, dan manajemen sumber daya manusia (Adrai & Perkasa, 2024). Selain itu, kami mengintegrasikan landasan tekstual langsung dari Al-Quran dan Hadis ke dalam analisis. Integrasi ini memberikan fondasi teologis yang kuat bagi argumen administratif yang diajukan. Melandaskan praktik manajemen pada nilai-nilai etika yang abadi ini memastikan ketahanan institusional jangka panjang, terutama dalam menghadapi dinamika transformasi digital yang disruptif (Bahram, 2023).

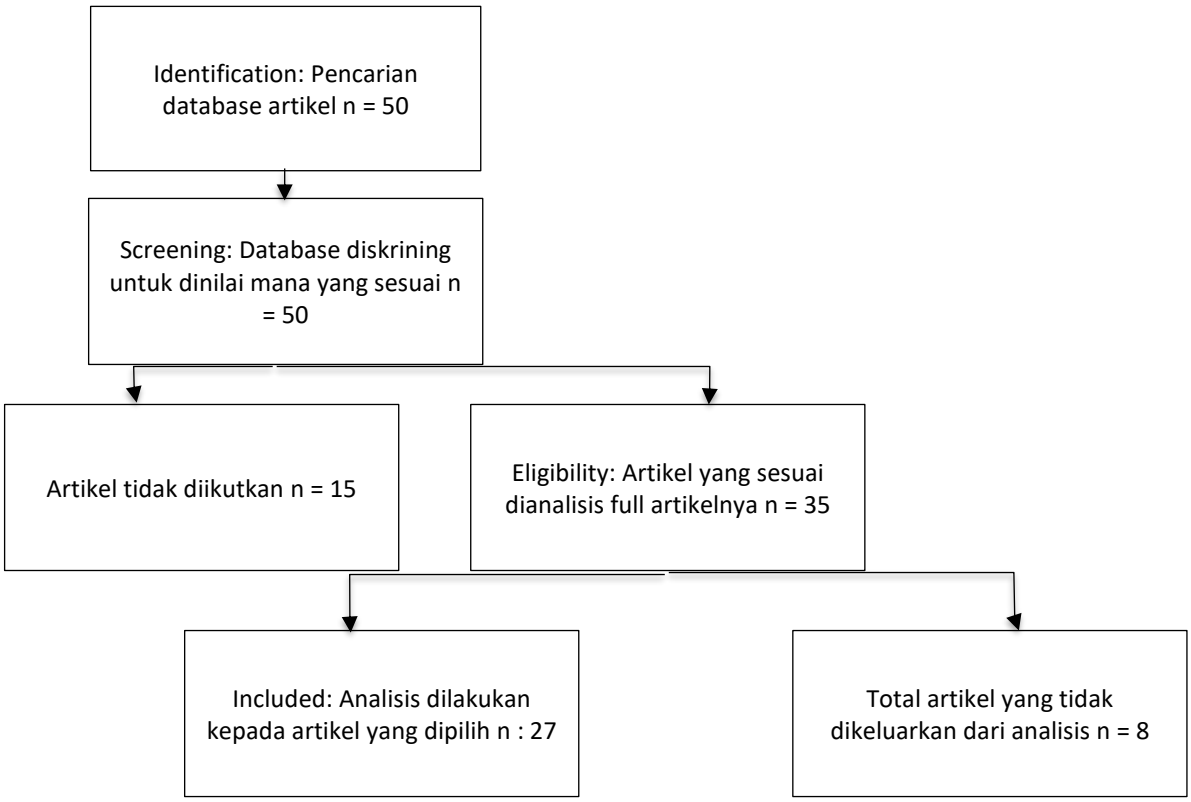
Tujuan akademik utama dari penelitian ini adalah untuk memperluas wacana administratif melampaui sekadar kepatuhan pada kode etik eksternal. Kami mengusulkan model manajemen komprehensif di mana keyakinan agama secara langsung menggerakkan keunggulan profesional yang berkelanjutan. Model terintegrasi ini mutlak diperlukan bagi generasi pemimpin MPI di masa depan. Para pemimpin ini harus memiliki kemampuan teknis yang mumpuni, efisien secara administratif, dan memiliki integritas moral yang tidak dapat dikompromikan. Pada bagian berikutnya, kami memaparkan rincian metodologi penelitian yang digunakan. Selanjutnya, kami menyajikan temuan empiris yang diekstraksi dari literatur dan mendiskusikan implikasi praktisnya dalam konteks manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mendemonstrasikan secara empiris bahwa etika Islam yang terinternalisasi adalah prasyarat krusial bagi kesuksesan institusi pendidikan di era global (Eliza et al., 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis titik temu antara etika keagamaan dan standar profesional internasional. Fokus utama penelitian adalah pada Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) yang melibatkan 27 artikel akademik yang sangat relevan. Artikel-artikel ini diidentifikasi dan diekstraksi secara sistematis dari basis data akademik bereputasi, guna memastikan standar ketelitian ilmiah yang tinggi. Kriteria pemilihan secara spesifik difokuskan pada jurnal ilmiah (*peer-reviewed*) dengan keahlian di bidang ekonomi, manajemen perusahaan, studi hukum, dan

administrasi pendidikan. Kami memprioritaskan artikel yang membahas penerapan empiris dari etika kerja internasional di dalam kerangka manajemen Islam yang mapan (Adrai & Perkasa, 2024; Salimah, 2025).

Proses penyeleksian artikel akademik mengikuti secara ketat pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Pendekatan yang terstandardisasi dan diakui secara internasional ini menjamin ketelitian metodologis yang tinggi, transparansi penuh, dan tingkat reproduktibilitas penelitian. Proses penyaringan tersebut diilustrasikan secara rinci dalam diagram alir di bawah ini:



Gambar 1. Diagram PRISMA analisis SLR

Proses analisis kualitatif dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang sistematis dan berurutan sesuai dengan protokol PRISMA. Pada tahap pertama, populasi awal sebanyak 50 artikel diidentifikasi melalui pencarian basis data yang komprehensif. Strategi pencarian menggunakan kata kunci spesifik yang berkaitan dengan etika administratif Islam, standar manajemen global, dan pengendalian kualitas institusional. Pada fase penyaringan pendahuluan, metadata dan abstrak dari 50 catatan tersebut dievaluasi secara kritis. Proses penyaringan ini berujung pada eksklusi langsung terhadap 15 catatan. Catatan yang dieksklusi tidak memenuhi kriteria inklusi karena lebih banyak berfokus pada diskusi teologi umum alih-alih manajemen terapan.

Setelah penyaringan abstrak, 35 artikel teks lengkap yang tersisa diunduh dan dinilai secara komprehensif terkait kelayakannya. Pada fase evaluasi ini, peneliti secara objektif mengevaluasi kualitas metodologis, validitas empiris, dan relevansi tematik dari masing-masing artikel. Sebagai hasilnya, 8 artikel lebih lanjut dieksklusi dari himpunan data. Konten artikel tersebut dinilai kurang relevan secara langsung terhadap praktik manajemen pendidikan atau tidak memiliki keselarasan substantif dengan sumber teks primer Islam. Melalui tahapan penyaringan yang ketat ini, 27 artikel secara definitif ditetapkan untuk masuk ke dalam sintesis kualitatif akhir.

Ketujuh puluh dua artikel terpilih kemudian diklasifikasikan secara sistematis ke dalam kluster tematik utama. Kategorisasi ini memfasilitasi identifikasi tema analitis yang berulang, antara lain: integritas organisasi, manajemen kualitas sistemik, dan kesetaraan tempat kerja. Kluster-kluster tersebut mencakup Standar Profesional Internasional, Etika Kerja Islam, Tantangan Sumber Daya Manusia Global, dan Etika Administratif Digital (Aripradono et al., 2021; Judijanto & Harsya, 2025).

Selanjutnya, kami membandingkan substansi empiris dan proposisi teoretis artikel-artikel tersebut dengan literatur utama Islam. Secara khusus, teori manajemen disandingkan dengan dalil-dalil Al-Quran dan Sunnah untuk mengidentifikasi konvergensi antara standar manajemen sekuler dengan kerangka teologis Islam (Abdullah et al., 2023).

Sintesis dari berbagai perspektif multidisiplin ini menghasilkan kerangka teoretis holistik yang dirancang khusus untuk MPI. Metode SLR memastikan bahwa temuan yang dihasilkan bersandar kuat pada hasil riset empiris kontemporer. Ketelitian metodologis ini memberikan tingkat validitas konstruk yang sangat tinggi bagi rancangan model manajemen "moral-profesional". Pengintegrasian data kualitatif empiris dengan teks teologis klasik menyuguhkan sudut pandang interdisipliner yang inovatif dan esensial dalam disiplin administrasi pendidikan modern. Pendekatan ini berhasil mengisi celah teoretis antara ilmu organisasi konvensional dengan penerapan teologi Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Integritas dan Akuntabilitas Global (Amanah)

Dalam arena manajemen internasional, integritas adalah aset yang paling krusial. Standar global sangat menekankan pada transparansi operasional untuk mencegah penipuan dan korupsi sistemik. Di dalam Manajemen Pendidikan Islam, prinsip ini diwujudkan dalam konsep *Amanah*. *Amanah* berarti dapat dipercaya dan mencakup kewajiban untuk melaksanakan setiap tanggung jawab dengan sempurna. Hal ini merupakan prasyarat mutlak bagi kepemimpinan manajerial.

Al-Quran memberikan pedoman yang jelas mengenai *Amanah* dalam hubungan kerja. Dalam Surah Al-Qashash (28:26), dinyatakan: > قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ > *"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: 'Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya'."*

Dalam ayat ini, *Al-Qawiyyu* (yang kuat) merepresentasikan kompetensi teknis, sedangkan *Al-Amin* (yang dapat dipercaya) merepresentasikan integritas etis. Standar internasional mencerminkan persyaratan ganda ini. Seorang manajer harus memiliki pengetahuan manajemen yang memadai serta karakter moral yang tangguh. Penelitian terkait profesionalisme akuntansi (Oktasari et al., 2023) mendukung premis ini. Kemampuan teknis semata tidak mampu mencegah perilaku tidak etis tanpa adanya komitmen etis yang mendalam (Fitriyanti & Suprihandari, 2022).

Amanah juga mencakup pemenuhan kontrak secara penuh. Al-Quran memerintahkan dalam Surah Al-Ma'idah (5:1): > يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ أَوْفُوا۟ بِٱلْعُقُودِ ۚ > *"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu."*

Dalam manajemen internasional, kontrak adalah komitmen moral yang mengikat, termasuk perjanjian kerja dan layanan. Manajer yang mengabaikan kontrak tidak hanya melanggar norma profesional, namun juga gagal dalam kewajiban agama mereka (Abdullah et al., 2023). Studi pada manajemen sumber daya manusia (Adrai & Perkasa, 2024) menunjukkan manfaat praktis dari hal ini. Institusi yang memelihara integritas tinggi menikmati keberlanjutan yang lebih baik dan mendorong loyalitas pegawai yang lebih kuat (Hidayana & Ibrahim, 2023).

Konsep "audit ilahi" memberikan dorongan motivasi yang sangat kuat. Berbeda dengan audit sekuler yang bergantung pada pemantauan eksternal, *Amanah* bersandar pada kesadaran internal (*Taqwa*). Seorang profesional yang meyakini pengawasan Tuhan dalam setiap tindakan akan secara konsisten mempertahankan transparansi. Kesadaran internal ini merupakan solusi efektif terhadap kecurangan di tempat kerja (Susilawati et al., 2022). Hal tersebut selaras dengan upaya global untuk mempromosikan transparansi korporat (Fatmala Putri & Yuliani, 2023). Lebih jauh, konsep *Amanah* meluas pada pengelolaan sumber daya institusi, termasuk aset keuangan, infrastruktur fisik, dan modal manusia. Standar pelaporan keuangan internasional mewajibkan praktik akuntansi yang ketat untuk mencegah penyalahgunaan sumber daya. Fikih Islam pun melarang keras *ghulul* (penggelapan) dan *israf* (pemborosan). Dengan mengintegrasikan kontrol internal yang kuat, pemimpin institusi dapat memenuhi kewajiban agama sekaligus mencapai stabilitas finansial.

Keunggulan dan Standar Kualitas (Itqan)

Upaya mencapai keunggulan adalah ciri utama dari manajemen internasional yang sukses. Konsep-konsep seperti Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management*/TQM) bertujuan mencapai tingkat kecacatan nol (*zero defect*) dan mempromosikan perbaikan yang berkesinambungan. Dalam Islam, dorongan ini dikenal sebagai *Itqan*. *Itqan* berarti melaksanakan sebuah tugas dengan presisi dan ketelitian maksimal dalam setiap tindakan, serta menjadi antitesis dari kinerja yang asal-asalan.

Nabi Muhammad SAW menekankan pentingnya *Itqan*. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi: > إِنَّ اللهَ تَعَالى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ > *"Sesungguhnya Allah mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia mengerjakannya dengan itqan (sempurna)."*

Hadis ini mengubah paradigma pencapaian kualitas menjadi tindakan ibadah. Institusi pendidikan Islam tidak sepatutnya memandang sertifikasi ISO sebagai sekadar beban birokrasi, melainkan sebagai metodologi teknis untuk memenuhi perintah *Itqan*. Penelitian mengenai etika industri (Hasan, 2022) mengonfirmasi dampak positif ini. Memprioritaskan etika kerja secara langsung meningkatkan kinerja institusional secara keseluruhan. Dalam MPI, setiap proses operasional, seperti registrasi dan pelaporan keuangan, harus dieksekusi dengan tingkat kepresisian tinggi (Fauzan & Hendra, 2024).

Manajemen kualitas juga mensyaratkan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Standar internasional mewajibkan pelatihan reguler bagi pegawai untuk menjaga kompetensi mereka. Riset mengenai pengalaman dan motivasi kerja (Ilim et al., 2024) memvalidasi hal ini. Islam memandang pencarian ilmu sebagai kewajiban sepanjang hayat. Menolak untuk meningkatkan keterampilan sama halnya dengan mengabaikan tugas keagamaan dan tertinggal dari standar internasional.

Itqan juga mencakup efisiensi manajemen waktu. Ketepatan waktu adalah indikator mendasar dari profesionalisme. Studi mengenai disiplin jam kerja (Kautsar & Husna, 2025) membuktikan korelasi kuat antara kedisiplinan dan profesionalisme. Islam menempatkan nilai yang sangat tinggi pada waktu, sebagaimana tercermin dalam penetapan waktu shalat yang pasti. Manajer yang tidak disiplin dengan waktu dinilai gagal memenuhi prinsip *Itqan* yang diwajibkan Tuhan. Di samping itu, *Itqan* juga menuntut komitmen terhadap evaluasi yang berkelanjutan. Siklus *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) yang ditekankan oleh ISO 9001 memastikan proses organisasi dinilai secara reguler. Praktik ini berakar dalam tradisi *muhasabah* (introspeksi) Islam, di mana manajer harus secara rutin mengevaluasi kinerja mereka untuk mencegah stagnasi organisasi.

Keadilan dan Meritokrasi dalam Tim Global (Adl)

Globalisasi telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih beragam secara demografis. Etika internasional menuntut perlakuan yang adil bagi semua individu dan pemberian kesempatan kerja berdasarkan meritokrasi. Hal ini esensial untuk mencegah bias sistemik berbasis etnis atau gender. Prinsip ini adalah fondasi dari *Adl* (Keadilan) dalam Islam. Dalam terminologi manajemen, *Adl* berarti memberikan hak yang proporsional kepada setiap individu dan menempatkan mereka di posisi yang sesuai dengan keahliannya.

Al-Quran memandatkan keadilan institusional dalam Surah An-Nisa (4:135): > يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ بِٱلْقِسْطِ شُهَدَآءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰٓ أَنفُسِكُمْ أَوِ ٱلْوَٰلِدَيْنِ وَٱلْأَقْرَبِينَ ۚ > *"Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu."*

Ayat ini memerintahkan penerapan meritokrasi dan secara tegas melarang praktik nepotisme serta favoritisme yang sering menjadi penghambat utama kualitas institusional. Standar manajemen sumber daya manusia internasional juga sangat menekankan pada kompetensi teknis dan kinerja (Adrai & Perkasa, 2024). Pengamalan prinsip *Adl* menjamin bahwa individu yang paling berkualifikasi diangkat untuk menempati suatu posisi. Latar belakang sosial dilarang keras untuk mempengaruhi keputusan perekrutan, demi menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Diskriminasi di tempat kerja merupakan masalah global yang signifikan, yang sering kali berdampak pada sanksi hukum dan kerusakan reputasi institusi. Studi mengenai praktik diskriminasi (Ananta et al., 2024) menyoroti pentingnya keadilan. Islam melarang segala bentuk diskriminasi yang

tidak adil, sebagaimana dinyatakan Nabi SAW dalam Khutbah Wada', bahwa tidak ada ras yang lebih unggul kecuali karena ketakwaannya. Di lingkungan profesional, ketakwaan termanifestasi sebagai keunggulan kerja.

Keadilan juga meliputi kewajiban melindungi hak-hak pekerja. Standar ketenagakerjaan internasional memusatkan perhatian pada upah yang adil dan kondisi kerja yang aman. Nabi SAW bersabda: > أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ > *"Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya."* (HR. Ibnu Majah)

Hadis tersebut menggarisbawahi kompensasi yang adil dan tepat waktu. Manajer MPI harus memastikan institusinya menjadi model keadilan dan menyediakan lingkungan yang manusiawi sekaligus produktif. Kompensasi yang adil memupuk rasa saling percaya dan motivasi pegawai (Ilim et al., 2024). Untuk mendukung prinsip *Adl*, dibutuhkan mekanisme penyelesaian sengketa yang transparan. Karyawan harus memiliki saluran resmi untuk melaporkan ketidakadilan, selaras dengan institusi peradilan *Mazalim* dalam sejarah peradaban Islam.

Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi (Uswah)

Kepemimpinan adalah pendorong utama budaya organisasi. Teori-teori internasional sering membahas mengenai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Dalam Islam, pemimpin ideal wajib memberikan "teladan yang baik" (*Uswah Hasanah*). Seorang pemimpin tidak dapat menuntut integritas dari bawahan jika ia sendiri tidak memilikinya. Pemimpin harus mewujudkan nilai-nilai yang ingin mereka lihat pada staf mereka.

Al-Quran menetapkan Nabi Muhammad SAW sebagai model kepemimpinan. Surah Al-Ahzab (33:21) menyatakan: > لَّقَدْ كَانَ لَكُمْ فِى رَسُولِ ٱللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ > *"Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu."*

Dalam MPI, otoritas tidak hanya didasarkan pada kompetensi profesional, tetapi juga pada karakter moral. Pemimpin yang otoriter justru merusak kinerja institusi. Penelitian mengenai gaya kepemimpinan (Sanjaya & Febrian, 2024) mengonfirmasi hal ini, di mana otoritarianisme berdampak negatif pada hasil kerja pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan etis menciptakan budaya kepercayaan (*trust*) yang sangat esensial untuk membangun kemitraan internasional.

Budaya organisasi juga harus dibangun di atas prinsip *Syura* (musyawarah). Manajemen internasional menyebut praktik ini sebagai manajemen partisipatif. Al-Quran memerintahkan para pemimpin untuk bermusyawarah dengan pengikutnya (Surah Asy-Syura 42:38). Melibatkan staf dalam pengambilan keputusan memastikan adanya komitmen kolektif terhadap tujuan institusi. Pendekatan inklusif ini merupakan bagian inti dari etika global yang mempromosikan transparansi dan tanggung jawab bersama.

Selain itu, kepemimpinan etis membutuhkan komitmen yang kuat terhadap perencanaan suksesi. Para pemimpin wajib mengidentifikasi dan membina calon-calon penerus di dalam organisasi untuk memastikan kontinuitas institusi. Tradisi Islam menekankan tanggung jawab kolektif umat, di mana pemimpin berkewajiban mentransfer pengetahuan dan mendelegasikan otoritas untuk memberdayakan manajer tingkat menengah (Melati, 2024). Dengan berinvestasi dalam pengembangan modal manusia, institusi dapat menjaga keberlangsungan operasinya di masa depan.

Etika Digital dan Tanggung Jawab Teknologi

Revolusi digital telah memunculkan tantangan-tantangan baru, termasuk privasi data dan tata kelola kecerdasan buatan (AI). Standar internasional untuk perilaku digital terus berkembang dengan menitikberatkan pada transparansi dan hak-hak individu. Dalam MPI, penggunaan teknologi harus dikendalikan oleh kompas etika guna mencegah penyalahgunaan dan eksploitasi informasi.

Literasi digital melibatkan lebih dari sekadar keterampilan teknis; hal tersebut juga membutuhkan pemahaman etis yang memadai (Aripradono et al., 2021). Dalam Islam, konsep *Tabayyun* (verifikasi) sangatlah vital. Al-Quran memberikan peringatan dalam Surah Al-Hujurat (49:6): > يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ إِن جَآءَكُمْ فَاسِقٌۢ بِنَبَإٍ فَتَبَيَّنُوٓا۟ > *"Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti…"*

Tabayyun adalah pertahanan paling mutlak terhadap misinformasi dan merupakan aspek fundamental dari integritas di era digital. Profesional wajib memverifikasi keabsahan data sebelum

mengambil tindakan (Bahram, 2023). Manajer harus memastikan bahwa implementasi teknologi mendukung kebenaran dan mendatangkan kemaslahatan bagi masyarakat (*Maslahah*).

Privasi merupakan area kritikal lainnya. Melindungi data mahasiswa dan staf adalah sebuah kewajiban hukum. Islam juga memandang privasi individu sebagai hal yang sakral (Judijanto & Harsya, 2025). Mengarahkan manajemen digital berdasarkan etika Islam akan menjamin adanya pertanggungjawaban serta melindungi hak-hak seluruh pemangku kepentingan (Tanjung et al., 2024). Penerapan teknologi yang etis juga menuntut tersedianya protokol keamanan siber yang kokoh untuk mencegah kebocoran data yang dapat merusak reputasi institusi.

Lebih jauh, institusi juga harus mengatasi kesenjangan digital (*digital divide*). Penggunaan teknologi yang etis mencakup upaya memastikan akses yang adil bagi semua pihak, yang sejalan dengan prinsip keadilan dalam manajemen. Manajer harus menjamin bahwa teknologi tidak menjadi instrumen eksklusi, melainkan alat untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Tanggung Jawab Sosial dan Kepentingan Publik (Maslahah)

Bisnis internasional modern sangat berfokus pada Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*/CSR). Setiap organisasi diwajibkan untuk memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan dan komunitasnya. Dalam Islam, hal ini selaras dengan tujuan eksistensi sebuah institusi. Konsep *Maslahah* merujuk pada setiap tindakan yang mengedepankan kepentingan publik dan mencakup upaya mencegah kerugian bagi masyarakat (*Dar' al-mafasid*).

Institusi pendidikan Islam harus menjadi garda terdepan dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial. "Produk" utama mereka adalah karakter manusia, yang merupakan sumber daya paling vital bagi kemajuan masyarakat (Putri & Yuliani, 2023). Mengadopsi gaya manajemen berbasis *Maslahah* akan menjamin keberlangsungan operasional yang etis serta memberikan manfaat nyata bagi komunitas global (*Ummah*) maupun institusi itu sendiri.

Tanggung jawab sosial juga mencakup pemeliharaan lingkungan hidup. Pihak manajemen harus mempertimbangkan dengan cermat dampak ekologis dari operasional mereka sebagai bentuk akuntabilitas yang diwajibkan dalam Islam. Para manajer berkewajiban memastikan operasional institusi bersifat berkelanjutan dan mempromosikan budaya peduli lingkungan.

Lebih jauh, tanggung jawab sosial mensyaratkan keterlibatan aktif dengan berbagai tantangan kemanusiaan global dan komunitas lokal (Adrai & Perkasa, 2024). Melibatkan diri secara langsung dalam menyelesaikan persoalan masyarakat tidak hanya akan meningkatkan reputasi institusi, tetapi juga selaras dengan tujuan Islam untuk melayani umat manusia. Manajer MPI harus secara strategis memprioritaskan dampak sosial dalam setiap perencanaan institusional guna memastikan bahwa perkembangan institusi memberikan manfaat yang inklusif dan universal.

Pembahasan Kerangka Kerja Integratif

Integrasi antara etika internasional dan nilai-nilai Islam bukanlah suatu proses yang sederhana. Proses ini membutuhkan perubahan paradigma manajemen secara sengaja. Para manajer harus memandang tolok ukur global sebagai instrumen untuk mencapai kepuasan keagamaan. Prinsip *Amanah* menyediakan fondasi utama bagi integritas. Prinsip *Itqan* memberikan motivasi kuat untuk mencapai keunggulan. Sementara itu, prinsip *Adl* memastikan tegaknya keadilan dalam setiap proses organisasional. Sinergi dari ketiga prinsip ini menciptakan keunggulan kompetitif yang unik bagi institusi MPI.

Kajian atas 27 artikel menunjukkan bahwa etika bukanlah sekadar opsi pelengkap, melainkan kebutuhan absolut untuk kelangsungan institusi dalam jangka panjang (Hidayana & Ibrahim, 2023). Kerangka kerja sekuler sering kali tidak memiliki pendorong motivasi internal yang cukup mendalam. Sebaliknya, etika Islam memberikan pendorong motivasi tersebut melalui konsep akuntabilitas langsung kepada Tuhan. Hal ini menjadikan perilaku etis lebih konsisten, tangguh, dan mampu bertahan dari godaan pencapaian keuntungan jangka pendek (Susilawati et al., 2022).

Transformasi digital di sektor pendidikan harus dikelola secara etis. Prinsip *Tabayyun* dan penghormatan terhadap privasi sangatlah esensial untuk melindungi institusi dari berbagai risiko di era informasi (Bahram, 2023). Manajer harus bersikap proaktif dalam menetapkan standar digital yang bertumpu pada hukum internasional sekaligus moralitas Islam (Judijanto & Harsya, 2025). Penerapan kerangka kerja integratif ini secara praktis membutuhkan perombakan struktural pada metrik evaluasi

yang ada. Metrik evaluasi kinerja tradisional sering kali berfokus eksklusif pada hasil kuantitatif. Namun, kerangka kerja ini mensyaratkan dimasukkannya indikator kualitatif berbasis etika, seperti kepatuhan pada nilai organisasi dan proses pengambilan keputusan yang etis.

Selain itu, integrasi standar Islam dan internasional harus terefleksi dengan jelas dalam dokumen perencanaan strategis institusi. Pernyataan visi dan misi harus secara eksplisit mengartikulasikan komitmen ganda terhadap keunggulan global dan moralitas Islam. Hal ini merumuskan ulang tolok ukur internasional bukan sebagai konsep yang asing, melainkan sebagai perangkat modern untuk menunaikan kewajiban keagamaan klasik.

Keberhasilan dari kerangka kerja integratif ini juga sangat bergantung pada proses pemantauan dan adaptasi yang berkesinambungan. Institusi pendidikan Islam harus tetap adaptif dan responsif terhadap perubahan lanskap pendidikan global. Mereka harus membentuk unit penjaminan mutu khusus yang bertugas memastikan kepatuhan terhadap regulasi internasional sekaligus kode etik Islam, guna memfasilitasi perbaikan institusional yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Etika kerja internasional dan kerangka moral Islam bersifat saling menguatkan. Standar integritas dan keunggulan profesional telah tertanam kuat di dalam Al-Quran dan Sunnah. Bagi institusi MPI, kesuksesan di era global sangat bergantung pada keberhasilan menginternalisasi nilai-nilai ini. Prinsip-prinsip seperti *Amanah*, *Itqan*, dan *Adl* merupakan kunci utama untuk meraih kesuksesan, karena prinsip-prinsip tersebut menawarkan motivasi yang jauh lebih kokoh dibandingkan dengan regulasi yang sepenuhnya sekuler.

Model "moral-profesional" yang diusulkan memberikan panduan strategis yang sangat jelas. Model ini menekankan bahwa kompetensi teknis dan integritas moral harus selalu berjalan beriringan. Dengan melandaskan standar profesional pada nilai-nilai keagamaan, institusi pendidikan mampu membangun ketahanan yang kuat. Mereka akan menghasilkan para pemimpin yang cakap secara teknis sekaligus teguh secara etis.

Penelitian ini mendemonstrasikan bahwa tolok ukur internasional sesungguhnya merupakan perangkat teknis untuk meraih keunggulan yang dicita-citakan. Berupaya keras untuk mencapai kualitas adalah wujud pemenuhan perintah kenabian, dan memperlakukan staf dengan keadilan adalah pelaksanaan dari mandat Al-Quran. Oleh karena itu, MPI harus berfokus pada upaya mensinergikan kedua dunia ini.

Pada akhirnya, keberhasilan integrasi antara prinsip Islam dan etika kerja internasional akan mengubah secara mendasar trajektori manajemen pendidikan Islam di masa depan. Transformasi besar ini menuntut upaya yang dedikatif, kepemimpinan yang visioner, dan komitmen yang tidak tergoyahkan terhadap keunggulan moral. Dengan merealisasikan hal tersebut, institusi-institusi ini akan menetapkan standar emas baru untuk integritas profesional di tingkat global.

REFERENSI

Abdullah, F. D., Saleh, C., Rasyid, F. A., & Witro, D. (2023). Analisis perdagangan internasional melalui model politik Heckscher-Ohlin terhadap kepentingan ekonomi nasional perspektif hukum ekonomi Islam. *Al Ushuliy: Jurnal Mahasiswa Syariah dan Hukum*, *2*(2), 249-259. https://doi.org/10.31958/alushuliy.v2i2.11483

Adrai, R., & Perkasa, D. H. (2024). Penerapan etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan dalam international human resources management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, *6*(2), 68-85. https://journal.paramadina.ac.id/

Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: Perspektif hukum dan etika. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, *2*(3), 106-120. https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638

Aripradono, H. W., Tjahyadi, S., Qi, K. O. Y. R., Nursudiono, Galang, Y. P., Hirawan, J., Te, C., Ariadi, C., & Elvin. (2021). Integrasi etika digital dalam budaya pada perusahaan yang melakukan work-from-home (WFH) di masa pandemi. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, *4*(2), 56-64.

Arya, M. A. S., Althaf, A. N., & Kamal, S. H. (2024). Analisis kasus dengan pendekatan etika profesi Polisi Republik Indonesia (Studi kasus Bharada Eliezer). *Journal of Studia Legalia*, *5*(2), 1-10.

Astriani, Shafara, A. G., & Kurniati. (2024). Sejarah etika politik dan hubungannya dengan Islam. *Ethics and Law Journal: Business and Notary (ELJBN)*, *2*(2), 181-192. http://journals.ldpb.org/index.php/eljbn

Bahram, M. (2023). Tantangan hukum dan etika (Rekayasa sosial terhadap kebebasan berpendapat di dunia digital). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *2*(12), 5092-5100.

Eliza, D., Rifa, N., Astuti, Y., & Putri, A. D. (2022). Mengenal etika dan etiket guru profesional pendidikan anak usia dini di Indonesia dan luar negeri. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *4*(3), 4266-4278. https://edukatif.org/index.php/edukatif/index

Fadillah, A. N., & Ibrahim, H. (2023). Peran etika dan tanggung jawab sosial perusahaan dalam bisnis internasional. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(2), 2494-2500. https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13301

Fatmala Putri, D., & Yuliani. (2023). Implikasi etika bisnis dalam perdagangan internasional: Tinjauan terhadap kegiatan ekspor dan impor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, *3*(2), 119-130. https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i2.457

Fauzan, M., & Hendra. (2024). Penerapan etika bisnis dan tanggung jawab sosial sebagai langkah mewujudkan perusahaan menuju bisnis internasional. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(2), 40-45. https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13344

Fitriyanti, R., & Suprihandari, M. D. (2022). Analisis etika profesi akuntan dalam standar internasional. *E-ISSN: 2829-9701*.

Hasan, H. (2022). Etika kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri penerbangan. *Jurnal Transportasi, Logistik, dan Aviasi (JTLA)*, *2*(1), 29-33. https://abnusjournal.com/jtla

Hidayana, N., & Ibrahim, H. (2023). Arti pentingnya etika dan tanggung jawab sosial di perusahaan dalam menghadapi bisnis internasional. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(2), 15-22. https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13283

Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, *2*(1), 39-54. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983

Judijanto, L., & Harsya, R. M. K. (2025). Etika dan hukum dalam penggunaan artificial intelligence terhadap privasi digital di Indonesia. *Sanskara Hukum dan HAM*, *3*(3), 141-149.

Kautsar, N., & Husna, J. (2025). Etika profesi dan penerapan pelaksanaan jam kerja di perpustakaan akademik: Studi kasus di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Anuva*, *9*(2), 191-204. http://ejournal.undip.ac.id/index.php/anuva

Melati, D. (2024). Evaluasi pelaksanaan magang mahasiswa vokasi untuk peningkatan kualitas program magang di kampus Politeknik Jakarta Internasional. *eCo-Fin*, *6*(2), 290-302. https://jurnal.kdi.or

Oktasari, E., Wulaningsih, R. W., Fitriyana, Nasution, N., Daryanto, Saputra, P. P., & Yulianto, E. (2023). Analisis prinsip kode etik perilaku profesionalisme profesi akuntan dengan standar internasional. *Cakrawala – Repositori IMWI*, *6*(3), 2620-2630.

Salimah, U. (2025). *Pengaruh etika kerja Islam terhadap kualitas kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi (Studi: PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Unit 2 Kabupaten Tulang Bawang)* [Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung].

Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, *6*(1), 29-45. https://journal.paramadina.ac.id/

Sitanggang, N. H. U., Manik, C. W., Ginting, H. N., & Matondang, K. A. (2025). Etika bisnis dalam konteks globalisasi: Tantangan bagi perusahaan lokal di pasar internasional. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *11*(6.D), 230-241. https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

Suhairi, Safitri, D., Fauzan, M., & Musyafa, M. H. (2023). Etika dan tanggung jawab sosial dalam pemasaran global: Membangun reputasi yang berkelanjutan. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(2), 30-38. https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13338

Susilawati, I., Arief, M., & Widyaningsih, A. (2022). Apakah penerapan etika profesi dapat membatasi perilaku tidak etis akuntan? *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, *11*(2), 207-217.

Tanjung, A. Q., Suciptaningsih, O. A., & Asikin, N. (2024). Urgensi etika dalam literasi digital di era globalisasi. *Urgensi Etika dalam Literasi Digital*, 32-41.

Widnyana, S. M. M., Dantes, K. F., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. (2022). Dinamika hukum internasional sebagai substansi etika antar negara di dunia. *Ganesha Law Review*, *4*(2), 11-23. https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/GLR