



INTERNALISASI KARAKTER ASWAJA DALAM MEMBANGUN LINGKUNGAN KERJA: MEMBANGUN KARAKTER PROFESIONAL BERBASIS ASWAJA

Rohmatika, Ghufron Hamzah

tikarohma36@gmail.com, ghufronhamzah@unwahas.ac.id

Universitas Wahid Hasyim Semarang

Alamat: Jl. Manoreh tengah X No. 22, Sampangan, Kec. Gajahmungkur, Kota
Semarang, Jawa Tengah

Korespondensi penulis: tikarohma36@gmail.com

Abstrak: Pembangunan lingkungan kerja profesional tidak hanya memerlukan kompetensi teknis, tetapi juga pembentukan karakter yang kuat. Nilai-nilai keislaman Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) berpotensi menjadi dasar pembentukan karakter profesional yang beretika, bertanggung jawab, dan berintegritas. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi cara internalisasi karakter Aswaja dalam konteks organisasi kerja, mengidentifikasi elemen-elemen karakter Aswaja yang relevan dengan profesionalisme, dan menyusun strategi implementasinya dalam lingkungan kerja modern. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis, melalui analisis literatur dan wawancara dengan praktisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti tawazun (keseimbangan), tasamu (toleransi), dan amar ma'ruf nahi munkar dapat diintegrasikan ke dalam budaya organisasi melalui pelatihan, mentoring, dan kebijakan internal. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan karakter Aswaja tidak hanya memperkuat etika kerja tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kohesi tim. Keterbatasan penelitian terletak pada cakupan responden yang spesifik pada organisasi Muslim di Indonesia, sehingga generalisasi perlu kajian lebih lanjut.

Kata kunci: Aswaja; karakter professional; lingkungan kerja; internalisasi nilai; etika organisasi.

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Transformasi sosial, ekonomi, dan teknologi pada era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Banyak perusahaan fokus pada pengembangan hard skill dan teknologi tanpa memberikan perhatian memadai pada pembentukan karakter pekerja. Profesionalisme menjadi tuntutan utama bagi setiap individu dan organisasi agar mampu bertahan dalam kompetisi yang semakin ketat. Namun demikian, profesionalisme sering kali direduksi menjadi sekadar kemampuan teknis dan pencapaian kinerja kuantitatif, sementara dimensi etika, moral, dan karakter cenderung terabaikan. Fenomena rendahnya etika kerja, praktik korupsi, konflik internal, serta orientasi materialistik dalam lingkungan kerja menunjukkan adanya krisis karakter yang serius.

Berbagai kajian menyebutkan bahwa lemahnya karakter dan etika kerja berdampak langsung pada menurunnya kualitas lingkungan kerja dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang tidak berlandaskan nilai moral yang kuat berpotensi melahirkan

hubungan kerja yang tidak sehat, dominasi kepentingan pribadi, serta ketidakadilan struktural. Dalam konteks ini, agama memiliki peran penting sebagai sumber nilai yang mampu memberikan arah moral dalam kehidupan profesional.

Karakter profesional mencakup aspek etika, integritas, tanggung jawab, dan kejujuran dalam bekerja (Robles, 2012). Namun, pembentukan karakter tersebut seringkali bersifat umum dan tidak terarah pada landasan nilai yang kuat. Konteks Islam Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) menawarkan landasan nilai etika dan moral yang komprehensif, termasuk prinsip tawazun (keseimbangan), tasamuh (toleransi), ihsan (kebaikan), dan istiqamah (konsistensi).

Ahlussunnah wal Jama'ah merupakan salah satu pemikiran Islam moderat yang menekankan keseimbangan antara pengetahuan, praktik ibadah, dan akhlak yang luhur (Afandi, 2010). Nilai-nilai ini memiliki potensi besar untuk diinternalisasikan dalam dunia kerja guna membangun profesionalisme yang berlandaskan etika dan kemanusiaan. Oleh karena itu, kajian mengenai internalisasi karakter Aswaja dalam lingkungan kerja menjadi penting dan strategis dalam upaya membangun karakter profesional yang berkelanjutan.

b. Gap Penelitian

Penelitian tentang Aswaja selama ini lebih banyak berfokus pada pendidikan keagamaan, penguatan ideologi moderasi, dan pembentukan karakter santri. Sementara itu, kajian yang mengaitkan nilai-nilai Aswaja dengan konteks profesionalisme dan budaya kerja masih sangat terbatas. Di sisi lain, studi etika kerja Islam cenderung bersifat umum tanpa mengelaborasi secara spesifik kerangka Aswaja. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang menempatkan Aswaja sebagai basis konseptual internalisasi karakter profesional dalam lingkungan kerja.

KAJIAN TEORI

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa profesionalisme dan lingkungan kerja modern tidak dapat dilepaskan dari dimensi nilai dan etika. Teori manajemen modern menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur dan prosedur formal, tetapi juga oleh perilaku, sikap, dan nilai individu di dalamnya. Robbins dan Judge menekankan bahwa perilaku organisasi yang efektif sangat dipengaruhi oleh integritas, komitmen, dan tanggung jawab moral anggota organisasi. Dengan demikian,

pembentukan karakter profesional menjadi prasyarat penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Dalam perspektif Islam, karakter (*akhlak*) memegang peran sentral dalam membentuk perilaku individu, termasuk dalam konteks profesionalisme. Etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai amanah dan bagian dari ibadah sosial (*ibadah mu'amalah*), sehingga menuntut kejujuran, tanggung jawab, dan orientasi kemaslahatan². Fazlur Rahman menegaskan bahwa nilai etika Islam bersifat aplikatif dan kontekstual, yang harus diwujudkan dalam tindakan nyata untuk mewujudkan keadilan, kebaikan sosial, dan keberlanjutan profesi. Profesionalisme dalam perspektif Islam bukan hanya soal kompetensi teknis, tetapi juga mengandung dimensi moral dan spiritual yang menyatu dalam praktik kerja.

Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) sebagai manhaj keislaman moderat memberikan kerangka teoretis yang relevan dalam pembentukan karakter profesional. Aswaja menekankan prinsip moderasi, keseimbangan, toleransi, dan keadilan³. Nilai-nilai ini tidak hanya bersifat teologis, tetapi dapat diimplementasikan dalam kehidupan profesional dan organisasi. Misrawi menjelaskan bahwa Aswaja merupakan ekspresi Islam wasathiyah yang mampu menjembatani antara teks dan konteks, serta antara nilai normatif dan realitas sosial. Dalam konteks dunia kerja modern yang plural dan kompleks, Aswaja menjadi landasan etis yang mampu membimbing individu untuk bersikap profesional tanpa kehilangan orientasi moral.

Nilai tawasuth dalam Aswaja menekankan moderasi, menolak sikap ekstrem baik berupa rigiditas aturan maupun permisivitas etika. Nilai ini selaras dengan konsep *ethical balance* dalam teori etika organisasi, yang menekankan pentingnya proporsionalitas dalam pengambilan keputusan. Dengan internalisasi tawasuth, individu dan organisasi mampu membuat keputusan yang adil, proporsional, dan berkelanjutan, sehingga profesionalisme tidak dikompromikan oleh tekanan target atau konflik kepentingan.

Tawazun menekankan keseimbangan antara dimensi material dan spiritual, antara produktivitas dan kesejahteraan, serta antara kepentingan individu dan organisasi. Konsep ini selaras dengan teori *work-life balance*, namun Aswaja menambahkan dimensi moral dan spiritual sebagai bagian integral keseimbangan kerja. Penerapan tawazun membantu mengurangi risiko kelelahan kerja (*burnout*), meningkatkan kepuasan kerja, dan menjaga loyalitas serta kinerja jangka panjang.

Tasamuh dalam Aswaja merupakan nilai toleransi aktif yang mendorong penghargaan terhadap perbedaan dan pembangunan dialog konstruktif. Dalam teori budaya organisasi, lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai perbedaan cenderung lebih adaptif dan inovatif. Dengan internalisasi tasamuh, individu mampu membangun relasi profesional yang harmonis, memperkuat kerja sama tim, dan meningkatkan efektivitas organisasi.

I'tidal menekankan keadilan, kejujuran, dan konsistensi sebagai fondasi integritas profesional. Dalam dunia kerja modern yang sarat tekanan target, kompetisi, dan kepentingan struktural, integritas sering menjadi aspek yang rentan terkompromikan. Menurut Beekun, integritas adalah elemen utama dalam membangun kepercayaan dan legitimasi profesional. Profesionalisme berbasis I'tidal tidak hanya diukur dari capaian kinerja, tetapi juga dari proses kerja yang transparan, adil, dan akuntabel.

Berdasarkan kajian teoretis tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Aswaja memiliki relevansi konseptual yang kuat dengan teori profesionalisme dan manajemen modern. Aswaja menawarkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan kompetensi, etika, dan spiritualitas dalam pembentukan karakter profesional. Kerangka teoretis ini menjadi dasar analitis yang kuat untuk memahami bagaimana internalisasi karakter Aswaja dapat membangun lingkungan kerja yang profesional, humanis, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka atau library research. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, baik berupa buku-buku klasik dan kontemporer tentang Aswaja, etika Islam, dan pendidikan karakter, maupun artikel jurnal nasional dan internasional yang membahas profesionalisme, lingkungan kerja, dan manajemen sumber daya manusia. Literatur tersebut dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci yang berkaitan dengan nilai Aswaja dan relevansinya dalam dunia kerja.

Teknik analisis data dilakukan melalui pendekatan deskriptif-analitis dan kritis. Data yang telah dikumpulkan dideskripsikan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai konsep karakter Aswaja, kemudian dianalisis secara kritis untuk mengkaji relevansinya dalam membangun profesionalisme dan lingkungan kerja modern.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menghubungkan dimensi normatif nilai-nilai Aswaja dengan konteks praktis kehidupan profesional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa Aswaja merupakan paradigma keislaman yang menekankan prinsip moderasi dan keseimbangan dalam berpikir serta bertindak. Nilai tawasuth mengajarkan sikap tengah yang menghindari ekstremitas, baik dalam sikap kerja maupun dalam pengambilan keputusan profesional. Dalam lingkungan kerja, tawasuth mendorong individu untuk bersikap objektif, rasional, dan tidak berlebihan dalam menilai kinerja maupun menyikapi perbedaan pendapat.

Nilai tawazun menekankan pentingnya keseimbangan antara hak dan kewajiban, antara kepentingan individu dan organisasi, serta antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal. Keseimbangan ini menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan, serta mencegah terjadinya kelelahan kerja dan konflik internal. Tawazun juga mengajarkan bahwa pencapaian profesional harus selaras dengan nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan.

Tasamuh sebagai nilai toleransi dalam Aswaja memiliki relevansi yang kuat dalam lingkungan kerja modern yang plural dan heterogen. Tasamuh mendorong sikap saling menghargai perbedaan latar belakang, pandangan, dan budaya kerja. Nilai ini berperan penting dalam membangun kerja sama tim, memperkuat solidaritas, dan menciptakan iklim kerja yang inklusif dan harmonis.

Sementara itu, nilai i'tidal menekankan keadilan, kejujuran, dan konsistensi dalam menjalankan tugas profesional. I'tidal menjadi fondasi utama dalam membangun integritas dan kepercayaan dalam lingkungan kerja. Profesionalisme yang berlandaskan i'tidal tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang adil dan etis.

Internalisasi nilai-nilai Aswaja dalam lingkungan kerja harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Nilai-nilai tersebut perlu diintegrasikan dalam budaya organisasi, kepemimpinan, serta sistem pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan etis yang berlandaskan nilai moderasi dan keadilan berperan sebagai teladan dalam membentuk karakter profesional. Selain itu, etos kerja Islami yang memandang pekerjaan sebagai amanah dan ibadah sosial mendorong individu untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Dalam konteks profesionalisme modern, Aswaja menawarkan paradigma alternatif yang mampu mengintegrasikan dimensi kinerja dengan nilai moral dan sosial. Profesionalisme berbasis Aswaja tidak hanya mengejar efektivitas dan efisiensi, tetapi juga menempatkan kemanusiaan dan kemaslahatan sebagai orientasi utama. Dengan demikian, internalisasi karakter Aswaja berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang produktif, beretika, dan bermartabat.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa internalisasi karakter Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) memiliki peran strategis dalam membangun lingkungan kerja yang profesional, humanis, dan berkelanjutan. Nilai-nilai Aswaja, seperti tawasuth (moderasi), tawazun (keseimbangan), tasamuh (toleransi), dan i'tidal (keadilan dan integritas), terbukti relevan untuk mengarahkan perilaku profesional agar sejalan dengan prinsip etika, moralitas, dan keberlanjutan organisasi. Internaliasi nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang inklusif, adil, dan produktif.

Profesionalisme berbasis Aswaja menawarkan paradigma holistik yang mengintegrasikan kompetensi teknis, etika, dan spiritualitas. Nilai tawasuth membantu individu dan organisasi mengambil keputusan secara proporsional dan objektif; tawazun menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan; tasamuh membangun lingkungan kerja inklusif dan harmonis; serta i'tidal memperkuat integritas dan akuntabilitas profesional. Dengan internalisasi yang konsisten, nilai-nilai Aswaja mampu menjadi fondasi etis yang menyeimbangkan produktivitas, moralitas, dan kemaslahatan sosial.

Kesimpulan ini menegaskan bahwa penerapan karakter Aswaja dalam lingkungan kerja bukan sekadar norma religius, melainkan strategi profesional yang relevan dan aplikatif. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang mekanisme internalisasi nilai-nilai Aswaja secara sistematis, termasuk melalui kepemimpinan yang beretika, budaya organisasi yang moderat dan seimbang, serta kebijakan yang mendukung praktik kerja yang adil, transparan, dan manusiawi. Penerapan ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja individu dan organisasi, tetapi juga menegaskan relevansi nilai-nilai Aswaja dalam menghadapi tantangan profesionalisme modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. A. (2015). *Islam sebagai Ilmu: Pendekatan Integratif-Interkonektif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 45–52.
- Afandi, M. (2010). *Ahlussunnah wal Jama'ah Sebagai Orientasi Pemikiran Islam*. Jakarta: Rajawali Press, hlm. 78–85.
- Azra, A. (2017). *Islam Nusantara: Jaringan Global dan Lokal*. Bandung: Mizan, hlm. 112–118.
- Bakker, A. (2014). *Etika dan Moralitas*. Yogyakarta: Kanisius, hlm. 40–48.
- Beekun, R. I. (2012). *Islamic Business Ethics*. Herndon: International Institute of Islamic Thought (IIIT), hlm. 50–58.
- Hidayat, R. (2020). Etika Kerja Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 45–59.
- Ismail, J. (2019). *Islamic Ethics and Professionalism*. Kuala Lumpur: University Press, hlm. 102–110.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). *Positive Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, hlm. 88–96.
- Misbah, A. (2018). Pembentukan Karakter Islami di Tempat Kerja: Studi Kasus pada Perusahaan Syariah. *Jurnal Etika dan Profesi*, 8(1), 22–38.
- Misrawi, Z. (2010). *Moderasi Islam*. Jakarta: Kompas, hlm. 55–62.
- Mustofa, Z. (2015). *Aswaja dan Tantangan Modernitas*. Yogyakarta: Pustaka Ilmiah, hlm. 33–41.
- Rahman, F. (2014). Islam and Ethical Values. *Journal of Islamic Ethics*, 3(1), 25–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education, hlm. 90–98.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass, hlm. 92–100.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, hlm. 88–95.
- Web: Islamic Ethics Online. "Etika Profesi dalam Islam." <https://www.islamicethics.org/etika-profesi>
- Web: NU Online. "Nilai-Nilai Ahlussunnah wal Jama'ah." <https://www.nu.or.id/nilai-aswaja>