



Penguatan Akuntabilitas Kerja melalui Pendekatan Profesional, Emosional, dan Spiritual

*Strengthening Work Accountability Through Professional, Emotional, and Spiritual
Approaches*

Mohamad Anwar Thalib¹, Vindi Paputungan², Nabila Putri H. Yunginger³, Ahmad
Fadhil Basir⁴

mat@iaingorontalo.ac.id

^{1,2,3,4}IAIN Sultan Amai Gorontalo, Indonesia

Info Article

| Submitted: 11 April 2026 | Revised: 4 May 2026 | Accepted: 7 May 2026

| Published: 12 May 2026

How to cite: Mohamad Anwar Thalib, etc., "Penguatan Akuntabilitas Kerja melalui Pendekatan Profesional, Emosional, dan Spiritual", *Sinesia : Journal of Community Service*, Vol. 3, No. 1, May, 2026, P. 11-26.

ABSTRACT

Work accountability is a crucial aspect in improving employee performance, particularly in small and medium enterprises (SMEs). However, in practice, employees' understanding of accountability is often limited to technical aspects of task completion without deeper awareness of broader responsibilities. This community service activity aims to strengthen employees' work accountability through an integrated approach covering professional, emotional, and spiritual dimensions. The method used is a descriptive approach through community education, implemented via counseling and simple training activities. Participants were provided with practical case examples related to daily work activities, such as cash management, stock recording, and emotional control in customer service. Data were collected through direct observation and interaction during the activity, while evaluation was conducted qualitatively based on participants' responses and engagement. The results indicate a significant improvement in employees' understanding of accountability in a more comprehensive manner. Employees not only became more aware of the importance of accuracy, discipline, and responsibility in work (professional aspect), but also demonstrated better emotional control and awareness of spiritual values such as honesty and integrity. This study concludes that integrating professional, emotional, and spiritual approaches is effective in strengthening work accountability and fostering more responsible, ethical, and meaningful work behavior.

Keyword: work accountability, professional, emotional, spiritual.

ABSTRAK

Akuntabilitas kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada usaha kecil dan menengah (UMKM). Namun, dalam praktiknya, pemahaman karyawan terhadap akuntabilitas masih terbatas pada aspek teknis pekerjaan tanpa disertai kesadaran terhadap tanggung jawab yang lebih luas. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat akuntabilitas kerja karyawan melalui pendekatan yang mengintegrasikan aspek profesional, emosional, dan spiritual. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif melalui pendidikan masyarakat, yang dilaksanakan dalam bentuk penyuluhan dan pelatihan sederhana. Peserta diberikan contoh kasus yang relevan dengan aktivitas kerja sehari-hari, seperti pengelolaan kas, pencatatan stok, serta pengendalian emosi dalam melayani pelanggan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan interaksi selama kegiatan, sedangkan evaluasi dilakukan secara kualitatif berdasarkan respons dan partisipasi peserta. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman karyawan secara komprehensif, tidak hanya pada aspek profesional seperti ketelitian dan tanggung jawab, tetapi juga pada aspek emosional dan spiritual seperti pengendalian diri, kejujuran, dan kesadaran nilai moral. Dengan demikian, pendekatan integratif ini terbukti efektif dalam membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab, etis, dan bermakna.

Kata Kunci: akuntabilitas kerja, profesional, emosional, spiritual.

Pendahuluan

Akuntabilitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, khususnya dalam lingkungan usaha kecil dan menengah (UMKM) (Parianti dkk., 2023). Dalam praktiknya, akuntabilitas tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral, kedisiplinan, serta komitmen terhadap hasil kerja (Telaumbanua & Al-Amin, 2025). Namun demikian, fakta di lapangan menunjukkan bahwa pemahaman karyawan mengenai akuntabilitas masih cenderung terbatas pada aspek teknis pekerjaan, seperti menyelesaikan tugas sesuai arahan, tanpa disertai kesadaran yang mendalam terhadap tanggung jawab yang lebih luas.

Dalam berbagai lingkungan kerja, khususnya pada sektor usaha kecil dan menengah (UMKM), permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya akuntabilitas kerja masih kerap dijumpai. Permasalahan tersebut meliputi kesalahan dalam pencatatan keuangan, kurangnya ketelitian dalam pengelolaan persediaan, serta rendahnya kedisiplinan dalam menjalankan waktu kerja. Selain itu, aspek emosional juga menjadi tantangan, di mana individu seringkali mengalami kesulitan dalam mengelola emosi saat berinteraksi dengan pelanggan maupun dalam dinamika hubungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor emosional dan sikap individu dalam bekerja.

Secara teoritis, akuntabilitas kerja dapat dipahami sebagai bentuk tanggung jawab individu yang mencakup berbagai dimensi, tidak hanya profesional tetapi juga emosional dan spiritual (Tumurang, 2025). Akuntabilitas profesional berkaitan dengan kemampuan menjalankan tugas secara tepat dan sesuai standar, akuntabilitas emosional berkaitan dengan kemampuan mengelola emosi dalam bekerja, sedangkan akuntabilitas spiritual berkaitan dengan kesadaran bahwa setiap tindakan memiliki nilai moral dan akan dipertanggungjawabkan kepada Tuhan. Integrasi ketiga aspek ini diyakini mampu membentuk perilaku kerja yang lebih utuh, tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang etis dan bermakna.

Meskipun demikian, pendekatan yang mengintegrasikan aspek profesional, emosional, dan spiritual dalam penguatan akuntabilitas kerja masih belum banyak diterapkan, khususnya dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada sektor UMKM. Padahal, pendekatan ini memiliki potensi besar dalam membangun kesadaran kerja yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek batin dan nilai-nilai individu. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memberikan pemahaman yang lebih komprehensif kepada karyawan mengenai makna akuntabilitas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, identifikasi masalah dalam kegiatan ini adalah rendahnya pemahaman karyawan mengenai akuntabilitas kerja yang masih terbatas pada aspek profesional dan belum mencakup dimensi emosional serta spiritual. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya akuntabilitas kerja melalui pendekatan profesional, emosional, dan spiritual. Adapun manfaat dari kegiatan ini adalah memberikan kontribusi dalam membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab, meningkatkan kualitas kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi pengembangan model pengabdian masyarakat berbasis nilai-nilai integratif.

Metode Penelitian

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode utama berupa pendidikan masyarakat. Metode ini dilakukan melalui kegiatan penyuluhan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya akuntabilitas dalam dunia kerja, yang mencakup aspek profesional, emosional, dan spiritual.

Selain itu, kegiatan ini juga dipadukan dengan metode pelatihan sederhana, yaitu dengan memberikan contoh-contoh kasus yang relevan dengan aktivitas kerja di lingkungan toko, seperti pengelolaan kas, pencatatan stok, serta pengendalian emosi dan spiritualitas dalam melayani pelanggan. Melalui pendekatan ini, peserta tidak hanya memahami konsep akuntabilitas secara teoritis, tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam praktik kerja sehari-hari.

Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini difokuskan pada metode pendidikan masyarakat melalui penyuluhan dan pelatihan yang bersifat praktis dan kontekstual, sehingga dinilai telah memadai untuk mencapai tujuan pengabdian. Pemilihan metode ini didasarkan pada karakteristik permasalahan yang lebih menitikberatkan pada peningkatan pemahaman dan kesadaran individu, sehingga tidak memerlukan pendekatan pemberdayaan yang kompleks seperti *Participatory Action Research* (PAR) atau *Asset-Based Community Development* (ABCD). Melalui kombinasi penyampaian materi dan latihan berbasis kasus, metode ini telah mampu menjembatani aspek teoritis dan praktis secara efektif, serta memberikan ruang interaksi langsung yang cukup untuk mendorong partisipasi aktif peserta dalam memahami dan menginternalisasi nilai-nilai akuntabilitas kerja.

Lokasi kegiatan pengabdian dilaksanakan di Toko Ira dengan sasaran karyawan toko. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan interaksi selama kegiatan berlangsung, sedangkan evaluasi dilakukan secara kualitatif berdasarkan respons dan partisipasi peserta selama kegiatan.

Tinjauan Teoritis

1. Akuntabilitas Profesional

Akuntabilitas profesional merupakan bentuk tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara kompeten, hati-hati, dan sesuai dengan standar yang berlaku. Dalam konteks organisasi, akuntabilitas tidak hanya dimaknai sebagai kewajiban moral, tetapi juga sebagai ekspektasi bahwa setiap tindakan dan keputusan akan dievaluasi oleh pihak lain serta berimplikasi pada adanya penghargaan atau sanksi. Dengan demikian, akuntabilitas profesional mendorong individu untuk bekerja secara optimal karena adanya kesadaran bahwa kinerja mereka berada dalam pengawasan dan penilaian pihak yang berkepentingan (Pinintasih & Salendu, 2022)

Lebih lanjut, akuntabilitas profesional berkaitan erat dengan kompetensi dan prinsip kehati-hatian dalam menjalankan pekerjaan. Dalam bidang profesional seperti auditing, konsep *due professional care* menekankan pentingnya kecermatan, ketelitian, serta penggunaan keahlian secara optimal dalam setiap proses kerja. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas profesional menuntut individu untuk tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan standar kualitas yang tinggi, didukung oleh pengetahuan, pengalaman, dan sikap profesional yang memadai (Parianti dkk., 2023)

Selain itu, penerapan akuntabilitas profesional dalam organisasi terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Akuntabilitas mendorong individu untuk bertanggung jawab atas hasil kerja, menjaga konsistensi, serta menghindari penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Dalam kerangka tata kelola organisasi yang baik, akuntabilitas menjadi salah satu prinsip utama yang memastikan bahwa setiap aktivitas dilakukan secara terarah, terukur, dan sesuai dengan tujuan organisasi (Aufa Moerrin & Priono, 2022; Pinintasih & Salendu, 2022)

2. Akuntabilitas Emosional

Akuntabilitas emosional karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengenali, mengelola, serta mempertanggungjawabkan emosi dalam konteks pekerjaan sehingga tercermin dalam perilaku kerja yang konstruktif. Konsep ini berakar dari kecerdasan emosional yang menekankan kemampuan memahami emosi diri dan orang lain serta mengarahkannya pada tindakan yang efektif. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengendalikan stres, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif, sehingga menunjukkan tanggung jawab emosional dalam bekerja (Wati & Hasyim, 2025). Dalam konteks ini, akuntabilitas emosional tidak hanya berkaitan dengan pengendalian diri, tetapi juga bagaimana

emosi tersebut digunakan untuk mendukung kinerja dan interaksi sosial di lingkungan kerja (Suhaeb & Idris, 2025).

Lebih lanjut, akuntabilitas emosional karyawan tidak dapat dilepaskan dari keterkaitannya dengan dimensi spiritual dan makna kerja. Kecerdasan spiritual mendorong individu untuk memaknai pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab moral dan kontribusi yang lebih luas, sehingga memperkuat komitmen emosional terhadap pekerjaan. Karyawan dengan kesadaran spiritual yang baik cenderung menunjukkan integritas, kejujuran, serta tanggung jawab dalam setiap tindakan, yang menjadi dasar terbentuknya akuntabilitas emosional (Wati & Hasyim, 2025). Selain itu, integrasi kecerdasan emosional dan spiritual menciptakan keseimbangan antara pengelolaan emosi dan orientasi nilai, sehingga karyawan tidak hanya bekerja secara efektif tetapi juga bermakna (Suhaeb & Idris, 2025).

Dalam perspektif organisasi, akuntabilitas emosional karyawan juga berkaitan erat dengan sistem nilai dan tata kelola yang diterapkan, seperti integrasi *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) dalam praktik manajemen. Penerapan nilai-nilai seperti transparansi, tanggung jawab, dan integritas yang dipadukan dengan kecerdasan emosional dan spiritual mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab secara emosional dan etis (Choirunisa dkk., 2025). Selain itu, dalam konteks kerja modern seperti sistem *hybrid*, kemampuan mengelola emosi menjadi semakin penting untuk menjaga keterlibatan kerja (*employee engagement*) dan kinerja yang optimal (Candra, 2025). Dengan demikian, akuntabilitas emosional karyawan merupakan konstruksi yang terbentuk dari interaksi antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, serta nilai-nilai organisasi yang mendukung perilaku kerja yang bertanggung jawab.

3. Akuntabilitas Spiritual

Akuntabilitas spiritual karyawan merujuk pada kemampuan individu untuk mempertanggungjawabkan setiap tindakan kerja berdasarkan nilai, makna, dan tujuan hidup yang lebih tinggi. Konsep ini berakar pada kecerdasan spiritual yang menekankan kesadaran diri, integritas, serta orientasi pada nilai moral dalam bekerja. Karyawan dengan kecerdasan spiritual yang baik cenderung memandang pekerjaan bukan sekadar kewajiban formal, tetapi sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran (Wati & Hasyim, 2025). Dengan demikian, akuntabilitas spiritual tercermin dalam perilaku kerja yang berlandaskan etika, komitmen, serta kesadaran akan konsekuensi moral dari setiap keputusan yang diambil (Suhaeb & Idris, 2025).

Lebih jauh, akuntabilitas spiritual karyawan juga berkaitan dengan kemampuan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan. Dimensi ini mendorong munculnya motivasi intrinsik yang kuat, ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja, serta komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Karyawan yang memiliki orientasi spiritual tinggi akan bekerja dengan penuh dedikasi, tidak hanya untuk mencapai target, tetapi juga untuk memberikan kontribusi yang bernilai bagi lingkungan sosial dan organisasi (Suhaeb & Idris, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas spiritual tidak hanya berdampak pada perilaku individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan (Candra, 2025).

Dalam konteks organisasi, akuntabilitas spiritual diperkuat melalui integrasi nilai-nilai spiritual dalam sistem tata kelola dan budaya kerja, seperti dalam pendekatan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ). Integrasi ini mendorong internalisasi nilai transparansi, tanggung jawab, dan integritas yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat moral dan transendental (Choirunisa dkk., 2025). Lingkungan kerja yang mendukung nilai spiritual akan membentuk karyawan yang tidak hanya patuh terhadap aturan formal, tetapi juga memiliki kesadaran batin untuk bekerja secara jujur, amanah, dan berorientasi pada kebaikan bersama. Oleh karena itu, akuntabilitas spiritual karyawan menjadi fondasi penting dalam membangun perilaku kerja yang etis, berkelanjutan, dan bernilai luhur.

Hasil dan pembahasan

1.1 Gambaran Umum Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada hari Kamis, Tanggal 11 Desember tahun 2025 pukul 08.00 Wita bertempat di Toko Ira (Ira Stationery) di Kota Gorontalo berlokasi di Jl. Imam Bonjol No. 26, Kota Gorontalo. Kegiatan ini menyasar karyawan toko sebagai peserta utama dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran mengenai pentingnya akuntabilitas dalam dunia kerja.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam bentuk penyuluhan dan pelatihan sederhana yang disampaikan secara langsung oleh dua orang pemateri, yaitu Ibu Vindi Paputungan dan Mohamad Anwar Thalib, dan dibantu oleh dua mahasiswa jurusan akuntansi syariah yaitu Nabila Putri H. Yunginger dan Ahmad Fadhil Basir. Materi yang diberikan berfokus pada konsep akuntabilitas yang mencakup tiga aspek utama, yaitu akuntabilitas profesional, akuntabilitas emosional, dan akuntabilitas spiritual.

Kegiatan diawali dengan pembukaan dan pengenalan materi, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian materi secara interaktif yang disertai dengan contoh-contoh kasus yang relevan dengan aktivitas kerja di lingkungan toko, seperti pengelolaan kas, pencatatan stok, serta pelayanan kepada pelanggan. Peserta juga diberikan kesempatan untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman terkait permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari.

Melalui pendekatan ini, kegiatan pengabdian tidak hanya berfokus pada penyampaian materi secara teoritis, tetapi juga mendorong partisipasi aktif peserta

agar dapat memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai akuntabilitas dalam praktik kerja mereka.

1.2 Akuntabilitas Profesional

Akuntabilitas profesional merupakan bentuk tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan standar, aturan, dan etika kerja yang berlaku (Asiawati dkk., 2024). Dalam konteks dunia kerja, akuntabilitas profesional tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga mencakup aspek ketelitian, kejujuran, kedisiplinan, serta komitmen untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Sikap ini menjadi penting karena berkaitan langsung dengan kepercayaan, baik dari atasan, rekan kerja, maupun pelanggan.

Sebelum pelaksanaan kegiatan pengabdian, pemateri terlebih dahulu mengajukan pertanyaan kepada peserta mengenai pemahaman mereka tentang akuntabilitas profesional. Berdasarkan jawaban yang diberikan, pemateri menyimpulkan bahwa pemahaman karyawan masih terbatas pada aspek dasar pekerjaan, seperti menjalankan tugas sesuai arahan dan menyelesaikan pekerjaan harian. Sebagian karyawan memandang akuntabilitas hanya sebagai kewajiban untuk bekerja tanpa melakukan kesalahan yang terlihat, namun belum sepenuhnya menyadari pentingnya ketelitian, tanggung jawab terhadap hasil kerja, serta dampak dari kesalahan kecil terhadap keberlangsungan usaha.

Setelah mengikuti kegiatan pelatihan, terjadi peningkatan pemahaman karyawan mengenai akuntabilitas profesional. Karyawan mulai memahami bahwa akuntabilitas profesional tidak hanya sebatas menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mencakup ketelitian dalam pencatatan, kejujuran dalam pengelolaan kas, tanggung jawab dalam menjaga stok barang, serta kedisiplinan dalam waktu kerja. Selain itu, karyawan juga menyadari bahwa setiap tindakan dalam pekerjaan memiliki konsekuensi yang dapat memengaruhi kepercayaan pemilik usaha dan kepuasan pelanggan.



Gambar 1. Pemateri 1 Memaparkan Materi tentang Akuntabilitas Profesional

Dokumentasi kegiatan penyuluhan yang menampilkan salah satu pemateri sedang menyampaikan materi kepada peserta. Pada sesi ini, pemateri menjelaskan konsep akuntabilitas kerja yang mencakup aspek profesional, emosional, dan spiritual secara interaktif. Peserta terlihat memperhatikan dengan seksama, yang menunjukkan adanya keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran. Kegiatan ini berlangsung dalam suasana yang kondusif dan komunikatif, sehingga memudahkan peserta dalam memahami materi yang disampaikan.

Perubahan pemahaman ini menunjukkan bahwa karyawan mulai melihat akuntabilitas sebagai bagian penting dalam menjaga keberlangsungan usaha dan meningkatkan kualitas kerja. Hasil ini diperoleh melalui proses diskusi dan tanya jawab yang dilakukan selama kegiatan berlangsung, di mana peserta secara aktif menyampaikan pandangan dan pengalaman mereka terkait praktik kerja sehari-hari.

1.3 Akuntabilitas Emosional

Akuntabilitas emosional merupakan kemampuan individu untuk mengelola dan mengendalikan emosi dalam menjalankan pekerjaan secara profesional (Frihatini, 2024). Dalam konteks dunia kerja, akuntabilitas emosional tercermin dari sikap mampu mengendalikan diri, tidak mudah tersinggung, tetap bersikap sopan dalam berbagai situasi, serta mampu memisahkan antara masalah pribadi dan tanggung jawab pekerjaan. Kemampuan ini sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan, hubungan kerja, serta suasana lingkungan kerja.

Sebelum pelaksanaan kegiatan pengabdian, pemahaman karyawan terkait akuntabilitas emosional masih terbatas pada upaya menahan emosi secara spontan tanpa adanya kesadaran penuh akan pentingnya pengelolaan emosi dalam pekerjaan. Sebagian karyawan masih membawa masalah pribadi ke tempat kerja atau menunjukkan reaksi emosional dalam menghadapi pelanggan maupun rekan kerja, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Setelah mengikuti kegiatan pelatihan, terjadi peningkatan pemahaman karyawan mengenai akuntabilitas emosional. Karyawan mulai memahami pentingnya menjaga kestabilan emosi dalam bekerja, seperti tetap bersikap sabar dalam menghadapi pelanggan, tidak mudah terprovokasi, serta mampu mengelola perasaan secara lebih bijak. Selain itu, karyawan juga mulai menyadari bahwa pengendalian emosi merupakan bagian dari tanggung jawab profesional yang dapat meningkatkan kepercayaan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Hasil ini diperoleh melalui proses diskusi dan tanya jawab selama kegiatan berlangsung, di mana peserta secara aktif berbagi pengalaman terkait situasi

emosional yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Diskusi mencakup berbagai permasalahan, seperti cara menyikapi rekan kerja yang tidak bekerja secara optimal sehingga berdampak pada kinerja tim, serta bagaimana merespons rekan kerja yang hanya bekerja secara optimal ketika berada dalam pengawasan. Melalui proses ini, peserta tidak hanya memahami konsep akuntabilitas emosional, tetapi juga memperoleh gambaran praktis mengenai cara mengelola emosi secara bijak dalam menghadapi berbagai dinamika di lingkungan kerja.

1.4 Akuntabilitas Spiritual

Akuntabilitas spiritual merupakan bentuk tanggung jawab individu yang tidak hanya ditujukan kepada sesama manusia, tetapi juga kepada Tuhan (Maulana dkk., 2023; Wahyuni & Abdullah, 2021; Windasari, 2024). Dalam konteks dunia kerja, akuntabilitas spiritual tercermin dari kesadaran bahwa setiap tindakan yang dilakukan memiliki nilai moral dan akan dipertanggungjawabkan, sehingga mendorong individu untuk bersikap jujur, amanah, dan bekerja dengan niat ibadah. Dimensi ini menjadi landasan batin yang memperkuat integritas dan konsistensi dalam bekerja, meskipun tidak ada pengawasan secara langsung.

Sebelum pelaksanaan kegiatan pengabdian, pemahaman karyawan terkait akuntabilitas spiritual masih bersifat umum dan belum terintegrasi secara langsung dengan aktivitas kerja sehari-hari. Sebagian karyawan memandang aspek spiritual hanya sebatas ibadah ritual, sehingga belum sepenuhnya mengaitkan nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, dan tanggung jawab sebagai bagian dari ibadah dalam bekerja.

Setelah mengikuti kegiatan pelatihan, terjadi peningkatan pemahaman karyawan mengenai akuntabilitas spiritual. Karyawan mulai memahami bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan bagian dari ibadah, sehingga harus dijalankan dengan penuh kejujuran, tanggung jawab, dan kesadaran bahwa setiap tindakan diawasi oleh Tuhan. Selain itu, karyawan juga mulai menyadari pentingnya menjaga amanah serta bekerja dengan niat yang baik untuk memperoleh keberkahan rezeki.



Gambar 2. Pemateri 2 Memaparkan Materi tentang Akuntabilitas Emosional dan Spiritual

Dokumentasi kegiatan saat pemateri kedua menyampaikan materi lanjutan kepada peserta pelatihan. Pada sesi ini, penyampaian materi disertai dengan diskusi dan tanya jawab yang melibatkan partisipasi aktif peserta. Terlihat adanya interaksi dua arah antara pemateri dan peserta, di mana peserta tidak hanya mendengarkan, tetapi juga memberikan respons dan berbagi pengalaman terkait praktik kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian berlangsung secara partisipatif dan mampu mendorong pemahaman yang lebih mendalam terhadap konsep akuntabilitas kerja.

Perubahan pemahaman ini menunjukkan bahwa karyawan mulai menginternalisasi nilai-nilai spiritual dalam aktivitas kerja mereka, sehingga tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang baik dan benar. Hasil ini diperoleh melalui diskusi dan tanya jawab selama kegiatan berlangsung, di mana peserta mengungkapkan pemahaman serta refleksi mereka terkait hubungan antara pekerjaan dan nilai-nilai spiritual. Selain itu, peserta juga secara aktif mengajukan pertanyaan mengenai bagaimana menumbuhkan dan menerapkan akuntabilitas spiritual dalam aktivitas kerja sehari-hari.

1.5. Sintesis Temuan: Penguatan Akuntabilitas Kerja Melalui Pendekatan Profesional, Emosional, dan Spiritual

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian yang telah dilaksanakan, diperoleh temuan bahwa pemahaman karyawan terhadap akuntabilitas mengalami peningkatan secara komprehensif yang mencakup aspek profesional, emosional, dan spiritual. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan yang utuh dalam membangun perilaku kerja yang bertanggung jawab. Akuntabilitas profesional menjadi dasar dalam menjalankan tugas secara benar dan

teliti, akuntabilitas emosional memperkuat kemampuan dalam menjaga stabilitas diri dalam bekerja, sedangkan akuntabilitas spiritual menjadi landasan nilai yang mengarahkan setiap tindakan agar tetap berada dalam koridor moral dan keimanan.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa sebelum pelatihan, pemahaman karyawan masih bersifat parsial dan belum terintegrasi secara menyeluruh dalam praktik kerja sehari-hari. Namun setelah kegiatan berlangsung, terjadi perubahan cara pandang yang lebih holistik, di mana karyawan tidak hanya memahami pentingnya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga menyadari pentingnya mengelola emosi dan menanamkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja.



Gambar 3. Peserta Pelatihan dan Pemateri

Sintesis dari temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan yang mengintegrasikan aspek profesional, emosional, dan spiritual terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran akuntabilitas karyawan. Ketiga dimensi tersebut tidak dapat dipisahkan, melainkan saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang baik, etis, dan bernilai ibadah. Temuan ini sejalan dengan berbagai hasil kajian sebelumnya. (Tumurang, 2025) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik, tanggung jawab, serta kualitas pelaksanaan tugas karyawan. Selanjutnya, (Holili, 2025) menegaskan bahwa integrasi nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab kolektif dalam budaya organisasi mampu memperkuat komitmen profesional dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Sejalan dengan itu, (Masruroh & Mua'limin, 2025) menemukan bahwa nilai-nilai Islam seperti ikhlas, amanah, ihsan, dan sabar berfungsi sebagai motivator intrinsik yang memperkuat tanggung jawab, ketahanan kerja, dan

kolaborasi. Lebih lanjut, (Aminah dkk., 2025) menunjukkan bahwa integrasi nilai moral, spiritual, dan etika dalam kepemimpinan dapat membentuk budaya kerja yang humanis serta meningkatkan integritas dan kinerja organisasi. Sementara itu, (Sari dkk., 2025) menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan motivasi, etos kerja, dan loyalitas pegawai melalui keseimbangan antara aspek spiritual dan profesionalitas kerja. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini memberikan kontribusi dalam membangun model akuntabilitas yang lebih utuh dan relevan dengan konteks kerja karyawan di lingkungan UMKM.

Meskipun kegiatan pengabdian ini tidak menggunakan instrumen pengukuran kuantitatif secara formal, indikasi peningkatan akuntabilitas profesional, emosional, dan spiritual dapat dilihat secara kualitatif melalui perubahan respons, partisipasi, dan pemahaman peserta selama proses kegiatan berlangsung. Hal ini tercermin dari kemampuan peserta dalam menjelaskan kembali konsep akuntabilitas secara lebih komprehensif, meningkatnya kesadaran terhadap pentingnya ketelitian, pengendalian emosi, serta tanggung jawab moral dalam bekerja. Selain itu, melalui diskusi dan tanya jawab, peserta menunjukkan refleksi yang lebih mendalam terhadap pengalaman kerja mereka, serta mampu mengidentifikasi dan merumuskan cara-cara perbaikan dalam praktik kerja sehari-hari. Temuan ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan telah memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran peserta terhadap akuntabilitas kerja secara lebih holistik, mencakup aspek profesional, emosional, dan spiritual.

Penutup

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa penguatan akuntabilitas kerja melalui pendekatan profesional, emosional, dan spiritual mampu meningkatkan pemahaman serta kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebelum kegiatan dilakukan, pemahaman karyawan terhadap akuntabilitas masih bersifat parsial dan terbatas pada aspek penyelesaian pekerjaan semata. Namun, setelah mengikuti penyuluhan dan pelatihan, karyawan menunjukkan perubahan pemahaman yang lebih komprehensif, di mana akuntabilitas tidak hanya dipahami sebagai tanggung jawab kerja, tetapi juga mencakup pengelolaan emosi serta kesadaran spiritual dalam bekerja.

Pendekatan yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut terbukti efektif dalam membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab, disiplin, serta berorientasi pada nilai-nilai etika dan keimanan. Dengan demikian, kegiatan ini memberikan kontribusi dalam membangun model akuntabilitas kerja yang lebih utuh dan relevan, khususnya dalam konteks usaha kecil dan menengah.

Saran

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, bagi pemilik usaha atau pengelola toko, disarankan untuk terus menanamkan dan memperkuat nilai-nilai akuntabilitas profesional, emosional, dan spiritual melalui pembinaan rutin serta pemberian contoh nyata dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kedua, bagi karyawan, diharapkan dapat secara konsisten menerapkan nilai-nilai akuntabilitas yang telah diperoleh, baik dalam aspek pekerjaan, pengelolaan emosi, maupun dalam membangun kesadaran spiritual sebagai landasan bekerja.

Selanjutnya, bagi peneliti atau pelaksana pengabdian berikutnya, disarankan untuk mengembangkan kegiatan serupa dengan metode yang lebih variatif, seperti penggunaan evaluasi kuantitatif (pre-test dan post-test) guna mengukur dampak kegiatan secara lebih terukur. Selain itu, kegiatan pengabdian juga dapat diperluas pada sektor usaha lainnya agar manfaatnya dapat dirasakan secara lebih luas.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada pemilik dan karyawan Toko Ira yang telah bersedia menjadi mitra dalam kegiatan ini serta berpartisipasi secara aktif selama proses pelaksanaan.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Semoga kegiatan ini memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi peningkatan kualitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aminah, N., Nurhayati, N., Patimah, S., & Lugowi, R. A. (2025). Dimensi Teoritis dan Praktis dalam Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 10(4), 1621–1639. <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.983>
- Asiawati, I., Yulita, A. A., & Nopiana, R. B. (2024). Literatur Review: Pengaruh Etika Profesi Akuntan terhadap Profesionalisme Akuntan. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 99–112. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.321>
- Aufa Moerrin, D., & Priono, H. (2022). Pengaruh Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kinerja Pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 4857–4868. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1780>
- Candra, D. M. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z: Peran Mediasi Employee Engagement

- di Era Kerja Hybrid. *EBISMAN eBisnis Manajemen*, 3(4), 01–11.
<https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i4.1153>
- Choirunisa, A., Faiza, N. A. R., & Mijinyawa, S. I. (2025). Integrasi Good Corporate Governance (GCG) berbasis Emotional Spiritual Quotient (ESQ) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat. *Istithmar*, 9(1), 28–45.
<https://doi.org/10.30762/istithmar.v9i1.2235>
- Frihatini, F. (2024). *Kecerdasan Emosional di Lingkungan Kerja: Optimalisasi Pengambilan Keputusan Manajemen*. Mega Press Nusantara.
- Holili, M. (2025). Transformasi Budaya Organisasi Islami dalam Membangun Lingkungan Belajar Berorientasi Mutu di Madrasah. *Hijri*, 14(2), 311–319.
<https://doi.org/10.30821/hijri.v14i2.26459>
- Masruroh, L., & Mua'limin. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *CERDAS - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–14.
<https://doi.org/10.58794/cerdas.v4i1.1459>
- Maulana, A., Sharon, S. S., & Bakri, B. (2023). Menggali Makna Akuntabilitas Organisasi Berdasarkan Tafsir Tasawuf Bugis “Dua Temmassarang Ritellue Temmallaiseng.” *Jurnal Akademi Akuntansi*, 6(2), 242–256.
<https://doi.org/10.22219/jaa.v6i2.22991>
- Parianti, Sahrir, Syamsuddin, S., & Sahrir. (2023). Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 7(3), 2225–2233.
<https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1425>
- Pinintasih, T. S., & Salendu, A. (2022). Hubungan Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi, dan Kepercayaan Afektif dalam Membentuk Akuntabilitas Karyawan. *PSIKODIMENSIA Kajian Ilmiah Psikologi*, 21(2), 174–186.
<https://doi.org/10.24167/psidim.v21i2.4633>
- Sari, D. A. P., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). Optimalisasi Kinerja Pegawai melalui Pendekatan Manajemen SDM Islami. *ISTISMAR*, 8(1), 1–12.
<https://doi.org/10.32764/istismar.v8i1.6036>
- Suhaeb, S., & Idris, M. M. (2025). Memahami Dimensi Batin Kinerja: Eksplorasi Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual pada Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 8(2), 41–52.
<https://doi.org/10.37888/bjrm.v8i2.750>
- Telaumbanua, E., & Al-Amin. (2025). Kepemimpinan Manajerial dan Akuntabilitas Kerja: Tinjauan Literatur terhadap Pengaruh Pimpinan terhadap Efektivitas Organisasi. *BORJUIS: JURNAL OF ECONOMY*, 2(4), 284–295.
- Tumurang, Y. A. Y. (2025). Spiritualitas di Tempat Kerja dan Implikasinya terhadap Pencapaian Tugas Jabatan (Jobdesk). *Jurnal Refleksi Pemikiran Teologi Dan Ilmu Filsafat*, 1(1), 52–70.

- Wahyuni, S., & Abdullah, M. W. (2021). Akuntabilitas Berbasis Syariah Enterprise Theory Dalam Mewujudkan Ekonomi Sustainable. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 41–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v3i01.1986>
- Wati, R., & Hasyim, B. (2025). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(3), 4687–4698. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1959>
- Windasari, I. (2024). Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan dalam Perspektif Islam. *Hasina: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Syariah*, 1(1), 10–25. <https://doi.org/10.35897/hasina.v1i1.1395>

Biografi Singkat Penulis



Mohamad Anwar Thalib adalah Associate Professor di bidang Akuntansi Syariah yang berkiprah di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Ia menyelesaikan pendidikan S1 dan S2 Akuntansi dengan konsentrasi akuntansi syariah, serta memiliki rekam jejak akademik yang kuat dengan berbagai publikasi ilmiah bereputasi nasional dan internasional. Fokus penelitiannya meliputi akuntansi berbasis kearifan lokal, etnometodologi Islam, dan praktik akuntansi dalam konteks budaya Gorontalo.



Vindi Paputungan merupakan akademisi di IAIN Sultan Amai Gorontalo yang memiliki fokus pada bidang akuntansi, khususnya akuntansi syariah dan manajemen keuangan. Ia aktif melakukan penelitian terkait kinerja keuangan perusahaan, praktik akuntansi berbasis nilai lokal, serta pengambilan keputusan manajerial. Karya ilmiahnya telah dipublikasikan di berbagai jurnal, mencakup topik seperti analisis rasio keuangan terhadap perubahan laba serta studi akuntansi berbasis kearifan lokal.



Nabila Putri H. Yunginger, Jurusan Akuntansi Syari'ah angkatan 2024



Ahmad Fadhil Basir, Jurusan Akuntansi Syari'ah angkatan 2024, pengurus HMJ Akuntansi syari'ah sebagai ketua bidang kaderisasi 2026