

Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia (PJPI)

E-ISSN: 2986-9528 | P-ISSN: 2986-9439
Website <https://ejournal.lapad.id/index.php/pjpi>

Open Access under CC BY NC SA
Copyright © 2025, Kaila Riska Fadilah, et.al

Vol. 3, No. 2, 2025, 373-380
DOI: <https://doi.org/10.61930/pjpi.v3i2>

Kontribusi Pendidikan Agama terhadap Etos Kerja Islami dalam Manajemen Bisnis

Kaila Riska Fadilah¹, Davirina Annamaura², Nadya Mulia Ningrum³, Chantika Desriyanti⁴,
Selsi Aprilia⁵, M. Farel Triansyah⁶, Choiriyah⁷

^{1,2,3,4,5,6} Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS)
Indo Global Mandiri Palembang
Email: kailariskafadilah117@gmail.com

Abstract:

Islamic Religious Education (IRE) plays a vital role in shaping character and Islamic work ethics in the business world. This study aims to analyze the contribution of religious education in internalizing work values such as honesty, trustworthiness, responsibility, hard work, and discipline in business management practices. Using a qualitative approach through library research, this paper reviews Islamic and managerial literature. The findings reveal that the socio-cultural dimension of religious education fosters the internalization of spiritual and ethical values rooted in Islamic teachings and the example of Prophet Muhammad (PBUH). Values such as tauhid and jihad are understood as spiritual foundations that nurture a professional, ethical, and Allah-centered work ethic. Therefore, religious education serves as a key foundation in building ethical and sustainable business management.

Keywords: *Islamic Religious Education, Islamic Work Ethic, Business Management, Spiritual Values*

Abstrak:

Pendidikan Agama Islam (PAI) memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan etos kerja Islami di dunia bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi pendidikan agama dalam menginternalisasi nilai-nilai kerja seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, kerja keras, dan disiplin dalam praktik manajemen bisnis. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, artikel ini mengkaji berbagai sumber literatur keislaman dan manajerial. Hasil kajian menunjukkan bahwa dimensi sosio-kultural dalam pendidikan agama mampu menanamkan nilai-nilai spiritual dan etika kerja yang bersumber dari ajaran Islam dan keteladanan Rasulullah SAW. Nilai-nilai seperti tauhid dan jihad dipahami sebagai fondasi spiritual untuk membentuk semangat kerja yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada ridha Allah SWT. Dengan demikian, pendidikan agama dapat menjadi fondasi utama dalam membangun manajemen bisnis yang etis dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Pendidikan Agama Islam, Etos Kerja Islami, Manajemen Bisnis, Nilai Spiritual*

PENDAHULUAN

Pendidikan Agama Islam (PAI) memiliki peran penting dalam memberikan pemahaman ajaran Islam sekaligus membentuk karakter individu yang berlandaskan etos kerja tinggi. Melalui PAI, peserta didik diharapkan mampu menginternalisasi nilai-nilai kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan ketekunan yang relevan dengan kehidupan sehari-hari maupun dunia kerja. Pada dimensi sosio-kultural, PAI berpotensi menanamkan nilai-nilai tersebut secara berkelanjutan sehingga dapat melahirkan individu berkarakter Islami dan memiliki daya saing di berbagai bidang. Namun, dalam praktiknya, implementasi PAI masih sering belum efektif dalam membentuk etos kerja. Pemahaman keagamaan peserta didik cenderung terbatas pada aspek ritual dan belum sepenuhnya diintegrasikan dalam perilaku kerja dan kehidupan sosial. (Abdul et al., 2025)

Kondisi tersebut dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya di lingkungan peserta didik, seperti keluarga, sekolah, dan masyarakat, yang belum sepenuhnya mendukung pembentukan etos kerja yang kuat. Selain itu, pengaruh budaya populer yang semakin dominan turut membentuk sikap dan perilaku generasi muda, sehingga tujuan PAI dalam membangun etos kerja Islami belum tercapai secara optimal. (Dwinanda et al., 2023)

Islam menempatkan kerja sebagai bagian penting dari kehidupan manusia dan menolak sikap rahbāniyyah, yaitu menjauhkan diri dari kehidupan dunia secara berlebihan (Khasanah, et.al, 2022). Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an surah al-Hadid ayat 27. (Yamani & Abubakar, 2022)

ثُمَّ قَفَّيْنَا عَلَىٰ آثَارِهِم بِرُسُلِنَا وَقَفَّيْنَا بِعِيسَى ابْنِ مَرْيَمَ وَآتَيْنَاهُ الْإِنْجِيلَ ۗ وَجَعَلْنَا فِي قُلُوبِ الَّذِينَ اتَّبَعُوهُ رَأْفَةً
وَرَحْمَةً ۗ وَرَهْبَانِيَّةً ابْتَدَعُوهَا مَا كَتَبْنَاهَا عَلَيْهِمْ إِلَّا ابْتِغَاءَ رِضْوَانِ اللَّهِ فَمَا رَعَوْهَا حَقَّ رِعَائِهَا قَاتَيْنَا الَّذِينَ آمَنُوا مِنْهُمْ
أَجْرَهُمْ ۗ وَكَثِيرٌ مِنْهُمْ فَاسِقُونَ

Artinya: 27. Kemudian, Kami meneruskan jejak mereka dengan (mengutus) rasul-rasul Kami dan Kami meneruskan (pula dengan mengutus) Isa putra Maryam serta Kami memberikan Injil kepadanya. Kami menjadikan kesantunan dan kasih sayang dalam hati orang-orang yang mengikutinya. Mereka mengada-adakan rahbaniah (berlebih-lebihan dalam beribadah). Padahal, Kami tidak mewajibkannya kepada mereka. Akan tetapi, (mereka mengada-adakannya dengan tujuan) mencari keridaan Allah, lalu mereka tidak memeliharanya dengan sebaik-baiknya. Maka, kepada orang-orang yang beriman di antara mereka Kami berikan pahalanya dan di antara mereka banyak yang fasik. (Kementrian Agama RI, 2019)

Sebagai khalifah di bumi, manusia diberi amanah untuk bekerja dan mencari nafkah dengan cara yang halal, adil, dan bertanggung jawab. Dalam pandangan Islam,

keberhasilan usaha tidak diperoleh secara instan, tetapi melalui proses kerja keras, ketekunan, kesabaran, dan doa yang berkesinambungan. Bekerja tidak hanya dimaknai sebagai sarana memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pendekatan diri kepada Allah. Oleh karena itu, Al-Qur'an senantiasa mengaitkan amal dengan iman sebagai landasan utama kehidupan seorang muslim. (Zaini, 2024)

Dalam konteks bisnis, etos kerja yang kuat mendorong pelaku usaha untuk menjunjung tinggi nilai kejujuran, komitmen, dan profesionalisme. Nilai-nilai tersebut berpengaruh terhadap kepercayaan konsumen, reputasi usaha, serta daya saing bisnis. Etos kerja tidak hanya berdampak pada pencapaian keuntungan ekonomi, tetapi juga pada keberlanjutan hubungan bisnis yang beretika. (Bawelle, 2024). Selain itu, etos kerja berfungsi sebagai landasan moral dalam pengambilan keputusan bisnis. Etos kerja yang positif mendorong pelaku usaha untuk menghindari praktik yang merugikan pihak lain dan lebih mengutamakan kemanfaatan sosial. Dengan demikian, etos kerja menjadi faktor penting dalam mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan etika dalam praktik manajemen bisnis. (Wati et al., 2021)

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua permasalahan utama, yaitu kontribusi pendidikan agama terhadap etos kerja Islami dalam manajemen bisnis serta nilai-nilai etos kerja Islami yang diinternalisasikan melalui pendidikan agama dalam praktik manajemen bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka (library research). (Tahmidaten & Krismanto, 2020) Metode pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian. Pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merkonstruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah ada. (Fadli, 2021) Adapun prosedur yang dilakukan pada penelitian studi pustaka ini meliputi: 1) menggali ide umum tentang penelitian, 2) mencari informasi yang mendukung topik penelitian, 3) mempertegas fokus penelitian dan mengorganisasi bahan yang sesuai, 4) Mencari dan menemukan sumber data berupa sumber pustaka utama yaitu buku dan artikel-artikel jurnal ilmiah, 5) melakukan re-organisasi bahan dan catatan simpulan yang didapat dari sumber data, 6) melakukan review atas informasi yang telah dianalisis dan sesuai untuk membahas dan menjawab

rumusan masalah penelitian, 7) memperkaya sumber data untuk memperkuat analisis data dan 8) menyusun hasil penelitian. (Abimanyu et al., 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kontribusi Pendidikan Agama terhadap Etos Kerja Islami dalam Manajemen Bisnis

Dimensi sosio-kultural dalam pendidikan agama tidak hanya berperan sebagai sarana internalisasi nilai keagamaan, tetapi juga sebagai ruang transformasi nilai dalam manajemen bisnis. Pendidikan agama berkontribusi dalam membentuk etos kerja Islami ketika nilai-nilai Islam diintegrasikan secara nyata ke dalam budaya organisasi dan praktik manajerial. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas pendidikan agama sangat bergantung pada keterkaitannya dengan struktur sosial dan budaya kerja organisasi. (Anwar, 2021)

Dalam dimensi sosio-kultural, pendidikan agama mendorong perubahan cara pelaku manajemen memaknai kerja, tanggung jawab, dan tujuan bisnis. Kerja tidak dipahami semata-mata sebagai aktivitas ekonomi, tetapi sebagai amanah yang memiliki dimensi moral dan spiritual. Nilai-nilai seperti amanah, disiplin, dan kejujuran berfungsi sebagai prinsip kolektif yang memengaruhi pola pengambilan keputusan dan hubungan kerja. Dengan demikian, etos kerja Islami berkembang sebagai fondasi budaya manajemen, bukan sekadar etika personal. (Gofur, 2020)

Lingkungan sosio-kultural organisasi, khususnya kepemimpinan dan budaya kerja, berperan penting dalam memperkuat kontribusi pendidikan agama. Kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai Islam sebagai pedoman praktis mampu membangun iklim kerja yang etis dan konsisten. Sebaliknya, ketika nilai agama hanya ditempatkan sebagai simbol normatif, internalisasi etos kerja Islami cenderung lemah dan tidak berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan agama memerlukan dukungan struktural agar berdampak nyata dalam praktik manajemen. (Butarbutar et al., 2021)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dengan budaya lokal organisasi memperkuat pembentukan etos kerja Islami. Nilai kebersamaan dan kerja sama memperoleh legitimasi etis ketika dipadukan dengan prinsip ta'āwun dan kemaslahatan. Integrasi ini menghasilkan etos kerja yang kontekstual dan adaptif, tanpa meninggalkan prinsip-prinsip dasar Islam. Oleh karena itu, pendekatan pendidikan agama

yang kontekstual terbukti lebih efektif dibandingkan pendekatan yang bersifat tekstual dan seragam. (Mulyadi, 2023)

Namun demikian, penelitian ini menemukan adanya ketegangan antara nilai-nilai etos kerja Islami dan budaya bisnis yang pragmatis. Tekanan pasar, tuntutan efisiensi, dan orientasi jangka pendek sering kali membatasi proses internalisasi nilai keagamaan. Dalam kondisi tersebut, pendidikan agama berfungsi sebagai mekanisme kritis yang membantu pelaku manajemen menyeimbangkan kepentingan ekonomi dengan komitmen etis. Peran ini menegaskan bahwa pendidikan agama tidak menolak realitas bisnis, tetapi memberikan kerangka moral dalam pengambilan keputusan. (Romlah, 2023)

Selain itu, pendidikan agama yang diimplementasikan melalui program pengembangan organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat. Pelatihan etika bisnis, kegiatan tanggung jawab sosial, dan forum refleksi keagamaan mendorong pembiasaan nilai-nilai Islami dalam lingkungan kerja. Proses ini memperlihatkan bahwa etos kerja Islami terbentuk secara bertahap melalui interaksi sosial yang berkelanjutan. (Saputra & Rahman, 2023)

2. Nilai-Nilai Etos Kerja Islami yang Diinternalisasikan Melalui Pendidikan Agama Dalam Praktik Manajemen Bisnis

Internalisasi nilai-nilai etos kerja Islami melalui pendidikan agama dalam praktik manajemen bisnis tidak hanya berfokus pada keteladanan normatif Rasulullah SAW. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai kerangka etis yang membentuk pola pikir, sikap, dan pengambilan keputusan manajerial. Pendidikan agama berperan mentransformasikan nilai keagamaan dari konsep moral ideal menjadi prinsip kerja yang aplikatif dan relevan dengan dinamika bisnis. (Oktavia, 2021)

Nilai *ṣiddīq* (kejujuran dan kebenaran) dan *amānah* (tanggung jawab dan kepercayaan) menjadi dasar utama dalam membangun relasi bisnis yang sehat. Dalam praktik manajemen, kedua nilai ini mendorong terbentuknya sistem kerja yang transparan, akuntabel, dan dapat dipercaya, baik dalam hubungan internal organisasi maupun dengan pihak eksternal. Sementara itu, *tablīgh* (kemampuan menyampaikan dan berkomunikasi secara jelas dan bertanggung jawab) berfungsi sebagai etika komunikasi bisnis. Nilai ini menuntut keterbukaan informasi, kejelasan layanan, serta konsistensi antara janji dan pelaksanaan. Adapun *faṭānah* (kecerdasan dan kebijaksanaan) mencerminkan kemampuan

manajerial dalam mengambil keputusan yang rasional, inovatif, dan tetap berlandaskan nilai etis. Integrasi keempat nilai ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami tidak bertentangan dengan profesionalisme, tetapi justru memperkuat kualitas manajemen bisnis. (Hidayat, 2022)

Penelitian ini juga menegaskan bahwa nilai tauhid merupakan fondasi utama etos kerja Islami. Tauhid membentuk kesadaran bahwa aktivitas kerja tidak semata-mata bertujuan memperoleh keuntungan, tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab spiritual kepada Allah SWT. Kesadaran ini mendorong sikap kerja yang konsisten, mandiri, dan tidak mudah tergoda oleh praktik bisnis yang menyimpang. Dalam konteks manajemen, nilai tauhid berkontribusi pada pengambilan keputusan yang berorientasi jangka panjang dan berkelanjutan, karena keberhasilan usaha dipahami tidak hanya dari aspek material, tetapi juga dari aspek etika dan keberkahan. (Kirom, 2020)

Selain tauhid, konsep jihad dalam penelitian ini dipahami sebagai kesungguhan dan daya juang dalam bekerja secara halal dan profesional. Jihad tidak dimaknai sebagai konflik fisik, melainkan sebagai mujāhadah, yaitu upaya maksimal dalam mengembangkan potensi diri dan mengelola sumber daya secara bertanggung jawab. Dalam praktik manajemen bisnis, pemaknaan ini membentuk etos kerja yang disiplin, produktif, dan berorientasi pada kualitas. Dengan demikian, bekerja secara profesional diposisikan sebagai bagian dari ibadah dan komitmen keagamaan. (Nurdin, 2020)

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penegasan bahwa nilai-nilai etos kerja Islami yang ditanamkan melalui pendidikan agama tidak berhenti pada tataran normatif-teologis. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai instrumen transformasi budaya manajemen bisnis. Etos kerja Islami yang terbentuk bersifat kontekstual, adaptif, dan relevan dengan tantangan bisnis modern, tanpa kehilangan landasan nilai-nilai Islam.

SIMPULAN

Pendidikan agama berperan strategis dalam membentuk etos kerja Islami yang terintegrasi secara nyata dalam praktik manajemen bisnis. Kontribusi baru artikel ini terletak pada penegasan bahwa nilai-nilai Islam tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral personal, tetapi juga sebagai instrumen transformasi budaya organisasi yang kontekstual dan adaptif terhadap dinamika bisnis modern. Nilai ṣiddīq (kejujuran), amānah (tanggung jawab), tabliḡh (komunikasi yang transparan), dan faṭānah (kecerdasan

manajerial) terbukti memperkuat profesionalisme dan akuntabilitas manajemen ketika diinternalisasikan melalui pendidikan agama yang aplikatif. Selain itu, tauhid dipahami sebagai landasan kesadaran spiritual dalam bekerja, sementara jihad dimaknai sebagai kesungguhan dan etos kerja profesional yang dilakukan secara halal.

Integrasi nilai ta'āwun (kerja sama) dengan budaya organisasi juga memperkuat etos kerja kolektif yang berorientasi pada keberlanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar praktik pendidikan agama diarahkan pada penguatan budaya kerja organisasi melalui pelatihan etika, keteladanan kepemimpinan, dan kebijakan manajemen yang mendukung internalisasi nilai-nilai Islami secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M. D., Mauludin, H., & Roziqin, A. (2025). Peran Pendidikan Islam dalam Membentuk Etos Kerja Profesional di Era Digital. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies*, 3(1), 1-11.
- Abimanyu, I., Nurulita, H., & Purwani, L. L. D. (2024). Kajian Outdoor Learning Proses dalam Pembelajaran Siswa Sekolah Dasar: Studi Pustaka. *Jurnal Edukasi Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 25-33.
- Anwar. (2021). *Pendidikan Karakter Islami: Teori Praktik di Sekolah*. Rajawali Pers.
- Bawelle, M. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna. *Jurnal Univeristas Sam Ratulangi Manado*, 1(2), 353-361.
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116-124.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE*, 9(1), 61-71.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Gofur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hidayat, I. S. (2022). Etos Kerja Sesuai dengan Etika Profesi Islam. *Da'wa: Jurnal Bimbingan Penyuluhan & Konseling Islam*, 2(3), 130-142.
- Kementrian Agama RI. (2019). Al-Qur'an dan Terjemahnya. In *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kemenag RI*.

- Khasanah, N., Aravik, H., & Hamzani, A. I. (2022). Pemikiran Pendidikan Progresif Abdul Munir Mul Khan Perspektif Filsafat Pendidikan Islam. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 7(1), 30-40.
- Kirom, C. (2020). Etos Kerja dalam Islam. *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57-72.
- Mulyadi, A. (2023). *Pendidikan Islam dan Kebudayaan: Perspektif Sosio Kultural*. PT Bumi Aksara.
- Nuridin, F. (2020). Pandangan Al-Qur'an dan Hadits terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah*, 17(1), 137-150.
- Oktavia, R. (2021). Enterpreneurship Syariah: Menggali Nilai-Nilai Dasar Etos Kerja Islami dalam Bisnis Rasulullah. *Journal of Islamic Banking And Syariah Economy*, 1(2), 1-20.
- Romlah, S. (2023). Pendidikan Agama Islam Sebagai Pilar Pembentukan Moral dan Etika. *Jurnal Al-Ibrah*, 8(1), 68-85.
- Saputra, S., & Rahman, R. (2023). Pengaruh Sosial Kultural Terhadap Implementasi Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 14(2).
- Tahmidaten, L., & Krismanto, W. (2020). Permasalahan Budaya Membaca di Indonesia (Studi Pustaka tentang Problematika dan Solusinya). *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(1), 22-33.
- Wati, N., Pradana, P. A., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. *Journal OF Global Business and Management Review*, 3(2), 2685-3426.
- Yamani, S., & Abubakar, A. (2022). Pandangan Al-Qur'an tentang Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 1(2), 2685-5534.
- Zaini, A. (2024). Meneladani Etos Kerja Rasulullah SAW. *Jurnal STAIN Kudus*, 2(1), 1115-1134.