

Prinsip Ekonomi Syariah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Studi pada Usaha Sabar Abadi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon

Akhmad Taufik¹, Fuad Yanuar Ahmad Rifai², Qurotul Aini³

^{1,2,3} STAI Syubbanul Wathon Magelang, Indonesia

*Corresponding e-mail: akhmadtaufik076@gmail.com

Histori Naskah

Diserahkan:
23-10-2025

Direvisi:
07-11-2025

Diterima:
14-11-2025

Keywords

: Islamic Work Ethics; Pesantren Business; Human Resource Management; Sharia Economics; Spirituality

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Islamic economic principles in human resource management at Sabar Abadi Welding and Construction Business of Syubbanul Wathon Islamic Boarding School. This research employs a qualitative approach using a field study design. Data analysis was conducted interactively following the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that human resource management in this pesantren business reflects Islamic values through work as worship, commitment to excellence, cooperation, honesty, and responsibility. These values have shaped a productive, ethical, and fair work culture. The application of Islamic economic principles in santri work practices not only improves efficiency and work quality but also fosters spiritual awareness and social responsibility. This study is expected to serve as a model for developing Islamic human resource management in other pesantren-based business units to strengthen economic independence based on Islamic values.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip ekonomi syariah dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi lapangan. Analisis data dilakukan secara interaktif mengikuti model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di unit usaha pesantren ini telah mencerminkan nilai-nilai Islam melalui kerja sebagai ibadah, komitmen terhadap keunggulan, kerja sama, serta kejujuran dan tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut membentuk budaya kerja yang produktif, beretika, dan berkeadilan. Penerapan prinsip ekonomi syariah dalam praktik kerja santri tidak hanya meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, tetapi juga menumbuhkan kesadaran spiritual dan tanggung jawab sosial. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi model pengembangan manajemen sumber daya manusia Islami bagi unit-unit usaha pesantren lainnya dalam mewujudkan kemandirian ekonomi berbasis nilai-nilai syariah.

Kata Kunci

: Etika Kerja Islam; Bisnis Pesantren; Manajemen Sumber Daya Manusia; Ekonomi Syariah; Spiritualitas

PENDAHULUAN

Dalam empat tahun terakhir, arah pembangunan ekonomi pesantren di Indonesia menunjukkan perkembangan pesat. Berdasarkan data Kementerian Agama, program Inkubasi Bisnis Pesantren berhasil melibatkan lebih dari 3.600 pesantren pada tahun 2024, meningkat tajam dibanding 105 pesantren pada 2021, sebagai bagian dari strategi memperkuat kemandirian ekonomi umat melalui pengelolaan unit usaha pesantren secara profesional (Hawari, 2024). Peningkatan ini juga sejalan dengan program nasional One Pesantren One Product (OPOP) yang menempatkan pesantren sebagai pusat produksi dan pemberdayaan ekonomi masyarakat berbasis nilai-nilai Islam (Nurjanah, 2022).

Salah satu manifestasi konkret dari perkembangan ekonomi pesantren di Indonesia dapat ditemukan pada Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon Magelang, yaitu unit usaha produktif yang bergerak di bidang jasa las, pembuatan kanopi, instalasi listrik, dan proyek konstruksi. Usaha ini berdiri sejak tahun 2010 dengan tujuan awal untuk memenuhi kebutuhan pembangunan di lingkungan pesantren serta unit pendidikan di bawah Yayasan Syubbanul Wathon. Kegiatan operasionalnya melibatkan sekitar dua puluh santri senior lulusan SMK dan SMA yang masih aktif di pesantren, dengan pembagian kerja ke dalam tiga tim utama: pengolahan aluminium dan PVC, las, serta instalasi listrik. Seiring perkembangannya, sejak tahun 2020 usaha ini mulai memperluas layanan kepada masyarakat umum di luar pesantren (Observasi, 2025). Perubahan orientasi tersebut menuntut peningkatan efisiensi, mutu hasil kerja, serta profesionalitas dalam menghadapi pelanggan eksternal, sehingga mendorong munculnya dinamika baru dalam sistem kerja santri yang tidak hanya berlandaskan keikhlasan dan tanggung jawab moral, tetapi juga harus menyesuaikan diri dengan prinsip manajemen modern dan tuntutan ekonomi yang lebih kompetitif. Dalam proses tersebut, Usaha Sabar Abadi berupaya mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia modern di lingkungan pesantren, dengan menjadikan semangat ibadah sebagai dasar etika kerja santri.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif ekonomi Islam tidak hanya dimaknai sebagai proses administratif untuk mengatur tenaga kerja, tetapi juga sebagai sarana membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai syariah. Prinsip ekonomi syariah menempatkan manusia sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab moral untuk bekerja dengan amanah, adil, dan profesional. Oleh karena itu, praktik pengelolaan SDM perlu berlandaskan nilai-nilai seperti *amanah* (tanggung jawab), *adl* (keadilan), *itqan* (ketekunan dan profesionalisme), serta *ta'awun* (kerja sama) agar tercipta sistem kerja yang tidak hanya efisien tetapi juga berkeadilan dan berkeberkahan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mukri, Hanif, & Abdul Wakhid (2024) yang menegaskan bahwa etika dan profesionalisme dalam manajemen SDM Islam menuntut penerapan nilai kejujuran, keadilan, serta tanggung jawab spiritual dalam setiap proses kerja. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Pratami (2025) juga menjelaskan bahwa manajemen SDM syariah berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis melalui internalisasi nilai amanah, tanggung jawab sosial, serta kerja sama yang dilandasi keikhlasan. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang berbasis prinsip ekonomi syariah tidak hanya memperkuat aspek produktivitas kerja, tetapi juga memastikan bahwa seluruh aktivitas manajerial berjalan sesuai dengan nilai moral dan spiritual Islam.

Penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif Islam memperlihatkan adanya beragam arah kajian yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga tren utama. Salah satu arah penelitian berfokus pada objek lembaga bisnis syariah non-pesantren seperti koperasi, BMT, dan lembaga keuangan syariah. Penelitian Ulhaq & Dihan (2023) meneliti pengelolaan sumber daya manusia di Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal dengan menerapkan prinsip etika kerja Islam sebagai dasar pembentukan disiplin kerja karyawan. Penelitian lain oleh Sodiq (2018) membahas hubungan antara etika kerja Islam, kepemimpinan

transformatif, dan motivasi kerja dalam membentuk kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kudus. Arah penelitian lainnya menekankan pada penggunaan teori tertentu untuk menjelaskan pengelolaan SDM Islam, khususnya teori *maqāṣid al-syarī'ah* dan nilai-nilai kemaslahatan seperti penelitian Siddiq (2020) menggunakan teori *Maqāṣid al-Syarī'ah* untuk mengkaji kebijakan pengelolaan SDM pada CV Amanda, dengan fokus pada integrasi nilai keadilan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja. Sementara itu, penelitian Aqni, Purwanto, & M Pudail (2025) juga mengacu pada pendekatan nilai-nilai syariah dalam kerangka *maqāṣid al-syarī'ah* untuk meneliti hubungan antara nilai spiritual Islam dan motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang. Selain dua arah tersebut, penelitian cenderung pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif Islam dalam konteks pendidikan. Penelitian Yusuf, Masrokan Mutohar, & Fuadi (2024) meneliti penerapan nilai-nilai etik Islam dalam pembentukan budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam, sedangkan Makmur et al. (2025) meneliti penerapan nilai-nilai Islam dalam etika profesi tenaga pendidik di lingkungan perguruan tinggi Islam.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif Islam masih terbatas pada tiga aspek utama, yaitu objek, teori, dan konteks. Dari sisi objek, kajian sebelumnya banyak dilakukan pada lembaga bisnis syariah seperti koperasi, BMT, dan lembaga keuangan, belum menyentuh unit usaha pesantren. Dari sisi teori, sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan normatif seperti *maqāṣid al-syarī'ah* dan nilai-nilai kemaslahatan, sementara penerapan teori yang lebih operasional seperti Islamic Work Ethics (IWE) belum banyak digunakan. Dari sisi konteks, penelitian yang ada cenderung berfokus pada lembaga pendidikan dan tenaga pendidik, bukan pada pengelolaan SDM di sektor usaha pesantren. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menggunakan teori Islamic Work Ethics (IWE) yang dikembangkan Ali & Al-Owaidan (2008) untuk menganalisis pengelolaan SDM berbasis prinsip ekonomi syariah dalam unit usaha pesantren di bidang jasa konstruksi, guna memperluas kajian manajemen SDM Islam ke ranah yang lebih aplikatif dan produktif.

Berdasarkan fenomena berkembangnya unit-unit usaha produktif di pesantren serta adanya kesenjangan penelitian sebelumnya yang belum menyoroti penerapan nilai Islam dalam pengelolaan SDM pesantren, pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pesantren tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan administratif, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk memperkuat kemandirian ekonomi berbasis nilai-nilai Islam. Dalam konteks ini, penerapan *Islamic Work Ethics* (IWE) menjadi relevan karena mengajarkan nilai kerja sebagai ibadah, komitmen terhadap keunggulan, kerja sama, serta kejujuran dan tanggung jawab yang selaras dengan prinsip ekonomi syariah. Melalui penerapan nilai-nilai ini, unit usaha pesantren seperti Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi tidak hanya menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, tetapi juga membentuk budaya kerja santri yang beretika, profesional, dan berkeberkahan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memahami penerapan IWE dalam pengelolaan SDM di Usaha Sabar Abadi sebagai model integrasi antara nilai syariah dan kemandirian ekonomi pesantren secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip ekonomi syariah dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon dengan menggunakan kerangka Islamic Work Ethics (IWE). Fokus utama kajian ini adalah memahami bagaimana nilai-nilai Islam diinternalisasikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan pesantren serta dampaknya terhadap pembentukan budaya kerja yang produktif, etis, dan berkeberkahan. Kajian ini juga menelaah penerapan nilai-nilai *Islamic Work Ethics* sebagai cerminan prinsip ekonomi syariah dalam sistem kerja santri di Usaha Sabar Abadi. Secara akademis, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas khazanah kajian manajemen sumber daya manusia Islam

dengan menghadirkan konteks baru, yakni unit usaha pesantren yang selama ini jarang dikaji secara empiris. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi model penerapan etika kerja Islami yang mampu memperkuat kemandirian ekonomi pesantren berbasis nilai-nilai syariah serta mendorong pembentukan budaya kerja yang profesional, adil, dan berkeberkahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi, salah satu unit usaha produktif di bawah naungan Pondok Pesantren Syubbanul Wathon, Tegalrejo, Magelang, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih secara *purposive*, karena dianggap paling relevan untuk menggambarkan praktik pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam di lingkungan pesantren. Menurut Sugiyono (2019), pemilihan lokasi secara *purposive* dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu agar peneliti dapat memperoleh data yang paling kaya dan bermakna sesuai fokus penelitian. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Juni hingga Agustus 2025, dengan tahapan kegiatan meliputi pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta proses refleksi peneliti terhadap temuan lapangan secara bertahap.

Subjek dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive*, yakni dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa mereka paling memahami konteks dan fenomena yang dikaji di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon. Menurut Moleong (1989), pemilihan informan secara *purposive* dilakukan karena mereka dianggap mampu memberikan data yang kaya makna dan relevan dengan tujuan penelitian kualitatif. Berdasarkan pertimbangan tersebut, subjek penelitian terdiri atas stakeholder pesantren, pengelola administrasi, pengelola unit usaha, dan santri pekerja yang secara langsung terlibat dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia dan penerapan nilai-nilai Islam dalam praktik kerja. Jenis data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta refleksi lapangan, dan data sekunder berupa dokumen internal, arsip kegiatan, serta catatan administratif usaha. Dalam penelitian kualitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Moleong (1989), pengumpulan data dilakukan melalui interaksi langsung dengan situasi sosial untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap realitas yang diteliti. Wawancara dilakukan secara mendalam dengan berbagai pihak yang memiliki peran langsung maupun tidak langsung dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Informan terdiri atas pimpinan pesantren atau pengasuh yayasan yang berperan dalam menentukan arah kebijakan dan nilai dasar pengelolaan usaha; pengelola dan manajer Usaha Sabar Abadi yang bertanggung jawab terhadap pembagian kerja, koordinasi proyek, dan pembinaan santri pekerja; bagian administrasi dan keuangan pesantren yang menangani aspek pengupahan (*bisyaroh*), pencatatan kegiatan, dan akuntabilitas usaha; serta para santri pekerja yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional harian. Melalui pendekatan ini, peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana nilai-nilai Islam diinterpretasikan dan dijalankan dalam praktik kerja sehari-hari dari berbagai perspektif aktor organisasi, baik struktural maupun kultural. Observasi dilakukan untuk melihat perilaku dan budaya kerja secara nyata, sedangkan dokumentasi berfungsi memperkuat hasil refleksi peneliti. Melalui kombinasi teknik tersebut, penelitian ini tidak hanya mengumpulkan data empiris, tetapi juga menafsirkan makna di balik pengalaman kerja yang mencerminkan integrasi antara nilai spiritual dan profesionalisme santri.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif dan reflektif mengikuti model analisis kualitatif dari Miles, Huberman, & Saldana (2014) yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data hasil wawancara,

observasi, serta dokumentasi yang relevan dengan nilai-nilai Islamic Work Ethics (IWE) dan prinsip ekonomi syariah. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi reflektif yang menghubungkan antara pengalaman lapangan dan kerangka teori, sehingga menghasilkan pemahaman mendalam terhadap praktik pengelolaan sumber daya manusia di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon. Tahap terakhir adalah penarikan makna dan kesimpulan reflektif, yaitu proses menafsirkan nilai-nilai, perilaku kerja, dan pengalaman santri sebagai bentuk penerapan prinsip Islam dalam sistem kerja pesantren. Proses analisis dilakukan secara berulang (iteratif) agar hasilnya tidak hanya menggambarkan fakta empiris, tetapi juga memunculkan kesadaran nilai yang menjadi dasar tindakan.

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, dengan cara membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi makna dari setiap temuan. Menurut Moleong (1989), validitas data dalam penelitian kualitatif ditentukan oleh tingkat kepercayaan (*credibility*) dan keterandalan (*dependability*) peneliti dalam menginterpretasikan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti juga melakukan *member check*, yaitu meminta klarifikasi langsung kepada informan mengenai hasil temuan sementara, guna memastikan bahwa interpretasi yang diperoleh sesuai dengan pengalaman nyata mereka. Selain itu, refleksi peneliti terhadap posisi dan keterlibatannya dalam penelitian dilakukan secara berkelanjutan untuk menjaga obyektivitas makna tanpa menghilangkan kedalaman spiritual yang menjadi inti penelitian ini.

Analisis hasil penelitian ini menggunakan teori Islamic Work Ethics (IWE) yang dikembangkan oleh Ali & Al-Owaidan (2008) sebagai kerangka konseptual dalam menafsirkan data lapangan mengenai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon. Teori ini menyoroti empat dimensi utama, yaitu kerja sebagai ibadah (*work as worship*), komitmen terhadap keunggulan (*commitment to excellence*), kerja sama (*cooperation*), serta kejujuran dan tanggung jawab (*honesty and responsibility*), yang menjadi acuan dalam proses reduksi, kategorisasi, dan interpretasi data. Keempat dimensi ini merepresentasikan nilai moral Islam dalam aktivitas ekonomi dan menjadi dasar analisis terhadap perilaku kerja santri di lingkungan pesantren.

Untuk mempertajam analisis, penelitian ini juga menggunakan kerangka pemikiran Chapra (1992) mengenai prinsip ekonomi Islam sebagai teori pendukung. Chapra menegaskan bahwa sistem ekonomi Islam dibangun di atas empat landasan utama, yaitu *tauhid*, *keadilan* (*al-'adl*), *keseimbangan* (*tawazun*), dan *tanggung jawab sosial* (*mas'uliyah*). Keempat prinsip ini menjadi dasar normatif bagi perilaku ekonomi yang berkeadilan, berkeberlanjutan, dan berorientasi pada kemaslahatan sosial. Dengan memadukan kerangka Chapra dan teori *Islamic Work Ethics (IWE)*, penelitian ini tidak hanya menafsirkan nilai-nilai kerja dari aspek moral individu, tetapi juga menempatkannya dalam konteks sistem ekonomi Islam yang menekankan keseimbangan antara dimensi spiritual dan profesional. Pendekatan ini membantu peneliti memahami bagaimana nilai-nilai Islam terinternalisasi dalam perilaku kerja santri dan bagaimana sistem pengelolaan sumber daya manusia di pesantren dapat mencerminkan prinsip-prinsip keadilan, keseimbangan, dan tanggung jawab sosial dalam praktiknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kerja sebagai Ibadah: Manifestasi Tauhid dalam Etos Kerja Santri

Aktivitas kerja di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon memperlihatkan bahwa semangat tauhid menjadi dasar perilaku dan kesadaran para santri dalam bekerja. Suasana kerja diawali dengan doa, disertai rasa kebersamaan dan tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan (Observasi, 2025). Para santri menganggap pekerjaan mereka sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah dan kontribusi terhadap pesantren. Seorang santri yang berperan sebagai pekerja di Usaha Sabar Abadi menuturkan

bahwa bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah yang memiliki nilai spiritual, bukan semata-mata untuk mencari penghasilan. Ia menyampaikan, *“Kerja itu ibadah, jadi niatnya harus lurus. Kalau hanya cari uang, nanti cepat lelah, tapi kalau karena Allah, semua terasa ringan”* (FR, Wawancara, 2025). Pandangan ini menunjukkan bahwa motivasi spiritual menjadi dasar etika kerja para santri di lingkungan pesantren, di mana nilai keikhlasan dan orientasi ibadah menjadi pendorong utama dalam aktivitas kerja mereka.

Nilai tersebut sejalan dengan Islamic Work Ethics (IWE) oleh Ali & Al-Owaidan (2008) yang menegaskan bahwa kerja adalah bagian dari ibadah dan sarana aktualisasi nilai tauhid dalam kehidupan sosial, dalam teori ini bekerja dengan niat yang benar merupakan bentuk *‘ubūdiyyah* (penghambaan) yang menegaskan bahwa segala aktivitas manusia, termasuk pekerjaan, harus berorientasi kepada Allah SWT. Prinsip ini sejalan dengan firman Allah, *“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya...”* (QS. Al-Mulk [67]: 15, Kemenag RI, 2019). Ayat ini menegaskan bahwa segala bentuk kerja dan usaha manusia adalah bagian dari amanah ilahi yang harus dijalankan dengan kesadaran tauhid. Pandangan tersebut juga konsisten dengan Chapra (1992) yang menjelaskan bahwa seluruh kegiatan ekonomi dalam Islam berakar dari nilai tauhid yaitu kesatuan antara kehidupan spiritual dan material. Kesesuaian tersebut juga tercermin dalam temuan penelitian kontemporer yang menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islami mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka memandang pekerjaan sebagai sarana ibadah dan aktualisasi nilai keimanan (Siddiq, 2020). Sementara itu, Syifa (2023) juga menemukan bahwa spiritualitas Islam berperan penting dalam membentuk tanggung jawab dan komitmen profesional di lingkungan kerja.

Dengan ini, nilai kerja sebagai ibadah di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi mencerminkan perpaduan antara semangat tauhid dan profesionalitas kerja. Santri tidak memisahkan antara aktivitas ekonomi dan pengabdian spiritual, melainkan menjadikannya satu kesatuan dalam praktik sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa pesantren tidak hanya menjadi pusat pendidikan agama, tetapi juga wadah pembentukan etos kerja Islami yang selaras dengan prinsip ekonomi syariah dan nilai keberkahan.

B. Komitmen terhadap Keunggulan: Disiplin dan Profesionalitas dalam Bekerja

Kedisiplinan dan tanggung jawab menjadi ciri menonjol dalam aktivitas kerja para santri di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi. Setiap tim memiliki pembagian tugas yang jelas dan menyelesaikan proyek dengan tenggat waktu yang ketat. Dalam pengamatan lapangan, santri tampak serius ketika mengerjakan pesanan pagar, kanopi, atau instalasi listrik, namun tetap menjaga adab dan kesopanan dalam berinteraksi.

Pengelola unit usaha menjelaskan bahwa dalam menjalankan pekerjaan, aspek ketepatan dan kualitas menjadi perhatian utama sebagai bentuk tanggung jawab moral. Ia menyampaikan, *“Kami menekankan hasil kerja yang rapi dan tepat waktu, karena ini bentuk amanah. Kalau kualitasnya bagus, itu bagian dari ibadah juga.”* (MA, Wawancara, 2025). Pernyataan ini sejalan dengan pandangan santri yang berperan sebagai pekerja, yang menegaskan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan penuh kesungguhan dan keikhlasan. Ia menuturkan, *“Kami tidak hanya ingin cepat selesai, tapi juga harus bagus. Kalau asal-asalan, sama saja tidak menghargai pekerjaan yang sudah Allah percayakan.”* (FR, Wawancara, 2025).

Kedua pernyataan tersebut menunjukkan bahwa nilai *itqan* (ketekunan dan kesempurnaan kerja) menjadi bagian penting dari etika kerja santri, di mana profesionalitas tidak dipisahkan dari tanggung jawab spiritual terhadap Allah SWT. Pernyataan ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap mutu dan tanggung jawab kerja telah menjadi bagian dari kesadaran moral yang tumbuh dari nilai-nilai keislaman.

Nilai-nilai tersebut sejalan dengan dimensi kedua dalam teori Islamic Work Ethics (IWE) yaitu *commitment to excellence* dimana dimensi ini menekankan pentingnya kerja keras, ketekunan, dan profesionalitas sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT (Ali & Al-Owaidan, 2008). Pandangan ini selaras dengan Chapra (1992) yang menyebut bahwa prinsip *al-'adl* (keadilan) dalam ekonomi Islam tidak hanya menyangkut pembagian hasil, tetapi juga menuntut keadilan dalam pelaksanaan tanggung jawab, termasuk komitmen terhadap kualitas kerja. Konsistensi antara nilai moral dan kinerja profesional juga dibuktikan dalam penelitian kontemporer yang menemukan bahwa religiusitas dan rasa tanggung jawab sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami, semakin tinggi kesadaran spiritual seseorang, semakin besar pula tanggung jawabnya terhadap mutu pekerjaan (Rozikan & Zakiy, 2019). Sementara itu, (Dedoyo, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan spiritualitas mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan menumbuhkan rasa amanah dan profesionalitas. Keduanya memperkuat temuan di lapangan bahwa para santri tidak hanya bekerja keras, tetapi juga menjunjung mutu dan ketelitian sebagai bentuk keadilan terhadap hasil kerja dan tanggung jawab terhadap Allah SWT.

Komitmen terhadap keunggulan yang ditunjukkan para santri di Usaha Sabar Abadi mencerminkan perpaduan antara etika kerja dan kesadaran tauhid. Bekerja dengan rapi, tepat waktu, dan penuh tanggung jawab bukan sekadar kewajiban teknis, melainkan ekspresi iman dan rasa adil terhadap amanah yang diberikan. Dengan demikian, nilai *commitment to excellence* dalam teori IWE berkelindan erat dengan prinsip *al-'adl* dalam ekonomi Islam, menghasilkan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas, kejujuran, dan keberkahan.

C. Kerja Sama: Harmoni Sosial dan Keseimbangan Nilai di Lingkungan Pesantren

Budaya kerja sama terlihat kuat dalam aktivitas harian di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi. Para santri saling membantu dalam menyelesaikan proyek, terutama saat pengerjaan besar seperti pembuatan kanopi atau perakitan instalasi listrik. Meskipun terdapat pembagian tim sesuai keahlian, mereka sering saling menggantikan ketika ada rekan yang izin kuliah atau kegiatan pesantren (Observasi, 2025). Kerja sama ini berjalan tanpa paksaan karena rasa tanggung jawab bersama terhadap hasil kerja.

Salah seorang santri menjelaskan bahwa dalam bekerja, semangat kebersamaan menjadi nilai yang selalu dijaga di lingkungan Usaha Sabar Abadi. Ia menyampaikan, "*Kalau ada teman yang belum selesai, kami bantu tanpa disuruh. Karena kalau satu tidak beres, semua ikut tanggung jawab.*" (AF, Wawancara, 2025). Pernyataan tersebut diperkuat oleh penjelasan salah satu stakeholder pesantren yang menekankan pentingnya kerja kolektif dalam setiap kegiatan produksi. Ia mengatakan, "*Kerja di sini tidak bisa sendiri-sendiri. Kami ajarkan bahwa gotong royong itu bagian dari ibadah, karena hasilnya untuk kepentingan bersama.*" (AJ, Wawancara, 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa nilai *ta'āwun* (tolong-menolong) dan semangat kebersamaan menjadi fondasi budaya kerja santri, di mana kerja sama dipahami bukan hanya sebagai strategi efisiensi, tetapi juga sebagai wujud ibadah sosial yang memperkuat tanggung jawab moral terhadap sesama. Dalam teori *Islamic Work Ethics* (IWE), Ali & Al-Owaidan (2008) menjelaskan bahwa cooperation atau kerja sama merupakan dimensi penting dalam membangun etika kerja Islam, di mana keberhasilan individu tidak dapat dilepaskan dari kontribusi kelompok. Konsep ini berpijak pada ajaran Islam tentang *ukhuwwah* (persaudaraan) dan *ta'āwun 'alā al-birr wa al-taqwā* (tolong-menolong dalam kebaikan dan ketakwaan). Nilai ini ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Mā'idah ayat 2, "...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan..." (QS. Al-Mā'idah [5]: 2, Kemenag RI, 2019). Dalam konteks ekonomi Islam, prinsip *tawāzun* (keseimbangan) sebagai dasar hubungan sosial-

ekonomi serta menjaga harmoni antara kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Chapra, 1992).

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang menegaskan bahwa ketika nilai-nilai syariah, termasuk gotong royong dan tanggung jawab bersama, diinternalisasi ke dalam sistem manajemen SDM, hubungan antarpegawai menjadi lebih harmonis dan kolaboratif (Dewi Nur Fajriyati, Arivatu Ni'mati Rahmatika, & Bakti Widyaningsih, 2025). Senada dengan itu, Purnomo, Nasor, & Anggraeni (2023) juga menegaskan bahwa kerja sama menjadi salah satu elemen utama dalam etika kerja Islam yang berkontribusi pada peningkatan dedikasi, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan. Kedua penelitian tersebut memperkuat bahwa kerja sama di lingkungan pesantren termasuk pergantian tugas untuk memberi ruang mengaji bukan hanya strategi praktis, melainkan juga manifestasi nilai agama yang hidup.

Kerja sama di Usaha Sabar Abadi tidak sekadar bentuk efisiensi kerja, tetapi wujud harmoni sosial yang menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kewajiban spiritual. Dengan membantu teman yang sedang mengaji dan bergotong royong menyelesaikan proyek besar, para santri mempraktikkan nilai *ta'āwun* dan *tawāzun* dalam satu kesatuan. Dimensi *cooperation* dalam teori IWE terbukti relevan dan hidup dalam konteks pesantren, menghadirkan keseimbangan antara kerja dan ibadah sebagai inti budaya kerja Islami.

D. Kejujuran dan Tanggung Jawab: Amanah sebagai Landasan Kerja Islami

Nilai kejujuran dan tanggung jawab menjadi karakter utama dalam sistem kerja santri di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon. Santri terbiasa melaporkan hasil pekerjaan secara terbuka setiap kali proyek selesai, baik dari jumlah bahan yang digunakan maupun hasil pekerjaan yang dicapai. Salah satu santri pekerja menyampaikan, *"Setiap selesai kerja, kami harus lapor hasilnya ke pengelola. Kalau ada kekurangan bahan atau kesalahan, ya disampaikan apa adanya. Tidak boleh ditutup-tutupi."* (AF, Wawancara, 2025). Sementara tanggung jawab dalam kerja tercermin dari sistem pemberian bisyaroh, menurut pengelola administrasi pesantren bisyaroh adalah bagian dari penghargaan atas amanah yang dijalankan dan nilainya disesuaikan dengan proyek dan niatnya lillāh. Sistem ini dijalankan dengan penuh keterbukaan dan pengawasan yayasan. Seorang stakeholder pesantren menambahkan, *"Bisyaroh itu bukan sekadar bayaran, tapi bentuk kepercayaan. Kami ingin santri merasa dihargai tanpa menghilangkan nilai ibadah dalam kerja."* (AJ, Wawancara, 2025). Dari keterangan tersebut terlihat bahwa nilai kejujuran dan tanggung jawab tidak hanya menjadi aturan administratif, tetapi telah hidup sebagai etika spiritual dalam keseharian kerja santri.

Nilai-nilai tersebut selaras dengan dimensi honesty and responsibility dalam teori Islamic Work Ethics (IWE) oleh Ali & Al-Owaidan (2008), yang menempatkan kejujuran sebagai manifestasi iman dan tanggung jawab sebagai ekspresi kesadaran spiritual terhadap amanah Allah. Dalam pandangan Chapra (1992), kejujuran (*sidq*) dan amanah merupakan pilar bagi tatanan ekonomi Islam yang seimbang dan berkeadilan, karena keduanya menumbuhkan kepercayaan, menghindarkan penindasan, dan menjaga keberkahan harta. Sejalan dengan itu, temuan penelitian Gafur, Abdullah, & Adawiyah (2021) menjelaskan bahwa dalam lingkungan pesantren, akuntabilitas tidak hanya berarti keterbukaan administratif, tetapi juga perwujudan tanggung jawab spiritual yang berakar pada nilai amanah. Sementara itu, tanggung jawab lembaga terhadap santri tercermin dalam sistem bisyaroh yang diberikan sebagai penghargaan atas amanah yang ditunaikan. Pandangan ini selaras dengan penelitian Rofi, Kholis, & Haryanto (2024), yang menekankan bahwa pemberian kompensasi dalam perspektif Islam tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa ekonomi, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral lembaga dalam menjaga keadilan dan kesejahteraan pekerja. Dalam konteks pesantren, kedua temuan ini tercermin pada praktik pelaporan kerja yang jujur dan pemberian bisyaroh yang

dilakukan dengan itikad tulus dan bukan sebagai transaksi ekonomi, melainkan bentuk penghargaan atas amanah dan niat ibadah.

Prinsip kejujuran dan tanggung jawab di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi telah diinternalisasi secara mendalam dalam budaya kerja santri. Laporan kerja yang jujur mencerminkan nilai amanah, sedangkan pemberian bisyaroh menunjukkan keseimbangan antara penghargaan material dan spiritual. Sistem ini tidak menimbulkan relasi ekonomi yang hierarkis, melainkan menciptakan suasana ukhuwah dan keberkahan kerja. Dengan demikian, dimensi *honesty and responsibility* dalam teori IWE menemukan wujud nyatanya dalam praktik ekonomi pesantren yang berlandaskan prinsip al-amānah dan al-ihsān, di mana kerja menjadi ibadah dan setiap hasilnya membawa keberkahan bersama.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon telah selaras dengan *Islamic Work Ethic* (IWE). Kerangka IWE yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Ali & Al-Owaidan (2008), yang menegaskan bahwa etika kerja Islam berlandaskan nilai tauhid dan memandang kerja sebagai manifestasi ibadah serta sarana aktualisasi moral dan sosial. Dalam teori tersebut, etika kerja Islam mencakup empat dimensi utama, yaitu kerja sebagai ibadah (*work as worship*), komitmen terhadap keunggulan (*commitment to excellence*), kerja sama (*cooperation*), serta kejujuran dan tanggung jawab (*honesty and responsibility*). Dalam praktiknya, nilai tauhid tercermin dalam kesadaran spiritual santri ketika bekerja; semangat kerja keras tampak pada kedisiplinan dan etos produktif; nilai kebersamaan diwujudkan melalui solidaritas dan penghargaan terhadap waktu ibadah; sedangkan kejujuran dan tanggung jawab terlihat dari sistem pelaporan yang transparan serta pemberian *bisyaroh* yang dimaknai sebagai bentuk keadilan dan keberkahan. Nilai-nilai tersebut tidak hanya membentuk budaya kerja yang efisien, tetapi juga memperkuat dimensi moral dan sosial santri sebagai pelaku ekonomi pesantren.

Penerapan nilai IWE tersebut sejalan dengan pandangan Chapra (1992) tentang teori prinsip ekonomi Islam yang menuntut keseimbangan antara dimensi material dan spiritual dalam kegiatan ekonomi. Chapra mengemukakan bahwa struktur ekonomi Islam dibangun atas empat fondasi utama, yakni *tauhid*, *keadilan* (*al-'adl*), *keseimbangan* (*tawāzun*), dan *tanggung jawab sosial* (*mas'uliyah*). Prinsip-prinsip ini menegaskan bahwa aktivitas ekonomi harus diarahkan untuk mencapai kemaslahatan dan keadilan sosial, bukan semata efisiensi atau keuntungan material. Dengan demikian, model pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai IWE di lingkungan pesantren tidak hanya mendorong produktivitas dan profesionalitas kerja, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pembentukan karakter spiritual, penguatan etika sosial, serta realisasi nilai keberkahan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Usaha Sabar Abadi Las dan Konstruksi Pondok Pesantren Syubbanul Wathon telah menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah secara nyata melalui internalisasi nilai-nilai *Islamic Work Ethics* (IWE). Keempat dimensi utama IWE, yaitu kerja sebagai ibadah, komitmen terhadap keunggulan, kerja sama, serta kejujuran dan tanggung jawab, tampak terwujud dalam perilaku dan budaya kerja santri. Santri memandang pekerjaan bukan semata aktivitas ekonomi, melainkan ibadah dan amanah yang dijalankan dengan kedisiplinan, ketekunan, serta semangat kebersamaan. Nilai kejujuran dan tanggung jawab juga tercermin melalui sistem pelaporan yang transparan serta pemberian bisyaroh yang dilakukan secara adil dan penuh makna spiritual.

Penerapan nilai-nilai tersebut membentuk budaya kerja Islami yang produktif, beretika, dan berkeadilan. Sistem pengelolaan SDM berbasis nilai Islam ini mampu mengintegrasikan

dimensi moral dan material secara seimbang, memperkuat karakter santri sebagai pelaku ekonomi pesantren yang amanah, disiplin, dan kolaboratif. Dengan demikian, praktik pengelolaan SDM di Usaha Sabar Abadi dapat menjadi model nyata penerapan prinsip ekonomi syariah dalam memperkuat kemandirian ekonomi pesantren serta membangun etos kerja Islami yang berkelanjutan.

Secara praktis, pengelola pesantren disarankan untuk terus memperkuat program pembinaan dan pelatihan etika kerja Islami agar nilai-nilai *Islamic Work Ethics* semakin melekat dalam diri santri pekerja. Pengembangan sistem dokumentasi, pelaporan, dan evaluasi kinerja juga perlu dilakukan secara berkelanjutan guna memastikan transparansi, akuntabilitas, dan keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia. Praktik ini dapat dijadikan model bagi unit-unit usaha pesantren lain dalam membangun sistem kerja yang produktif, adil, dan berorientasi pada keberkahan.

Sementara itu, secara teoretis, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian pada unit usaha pesantren di bidang lain atau menggunakan pendekatan kuantitatif guna mengukur secara empiris pengaruh nilai-nilai *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja, motivasi, dan kesejahteraan santri. Penelitian mendatang juga dapat memperdalam hubungan antara spiritualitas Islam, profesionalisme kerja, dan inovasi ekonomi pesantren, sehingga memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia berbasis ekonomi syariah di lingkungan pesantren modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Aqni, B. V., Purwanto, & M Pudail. (2025). Etika Kerja Islam: Kunci dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 11(2), 387–399. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v11i2.3803>
- Chapra, M. U. (1992). *Islam and the Economic Challenge*. Leicester, United Kingdom: The Islamic Foundation. Retrieved from https://books.google.com/books/about/Islam_and_the_Economic_Challenge.html?id=H_s9CgAAQBAJ
- Dedoyo, B. M. S. (2021). *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah* (Universitas Muhammadiyah Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Retrieved from <https://eprints.ums.ac.id/93495/1/Naskah%20Publikasi.pdf>
- Dewi Nur Fajriyati, Arivatu Ni'mati Rahmatika, & Bakti Widyaningsih. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Konteks Ekonomi Islam. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(3), 1261–1273. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1973>
- Gafur, A., Abdullah, R., & Adawiyah, R. (2021). Akuntabilitas Berbasis Amanah Pada Pondok Pesantren. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 13(1), 95–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2021.12.1.06>
- Hawari, H. (2024, October 21). Kemenag Sukses Dorong Kemandirian Ekonomi Pesantren. Retrieved October 14, 2025, from Detik Hikmah website: https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-7598294/kemenag-sukses-dorong-kemandirian-ekonomi-pesantren?utm_source
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. Retrieved from <https://quran.kemenag.go.id/sura/67>
- Makmur, M., Gusvita, M., Robi'ah, R., Rahmawati, D., Muslimin, M., & Abdullah Aji, Y. (2025). Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Etika Profesi Kesekretariatan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Fikrah*, 14(1), 1–15. <https://doi.org/10.54621/jiaf.v14i1.1031>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. Los Angeles: SAGE.
- Moleong, L. J. . (1989). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (38th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukri, Moh., Hanif, , & Abdul Wakhid, A. (2024). Human Resource Ethics and Professionalism: An Islamic Perspective. *KnE Social Sciences*, 73–81. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i16.16235>
- Nurjanah, I. (2022, March 30). OPOP, Menumbuhkan Kemandirian Pesantren. Retrieved October 14, 2025, from Kementrian Agama Kota Malang website: <https://kemenag.malangkota.go.id/showNews?head=opop,-menumbuhkan-kemandirian-pesantren>
- Pratami, M. Z. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Berkeadilan. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 241–256. <https://doi.org/10.61132/rimba.v3i2.1762>

- Purnomo, I., Nasor, & Anggraeni, E. (2023). Peran Islamic Work Ethic Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1). <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8514>
- Rofi, I., Kholis, H. N., & Haryanto, R. (2024). Prinsip Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Home Konveksi. *Journal of Economic and Islamic Research*, 2(2).
- Rozikan, R., & Zakiy, M. (2019). Pengaruh Religiusitas dan Tanggungjawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Lembaga Filantropi. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 191. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.4968>
- Siddiq, A. M. (2020). Analisis Etika Kerja Islami Dalam Upaya untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan pada CV. Amanda. *INABA: Jurnal Indonesia Membangun*, 19(3), 97–106. Retrieved from <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Syifa, N. (2023). Pengaruh Spiritualitas Islam dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Karyawan Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Jawa Barat). *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 141–159. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i4.364>
- Ulhaq, M. D., & Dihan, F. N. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal). *Indonesian Journal of Economics, Business, Accounting, and Management (IJEBAAM)*, 2(1), 18–31. <https://doi.org/10.63901/ijebam.v2i1.45>
- Yusuf, M., Masrokan Mutohar, P., & Fuadi, I. (2024). Aktualisasi Nilai-Nilai Etik dalam Membentuk Efektifitas Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 17–36. <https://doi.org/10.37348/aksi.v3i1.510>