

## Integrasi Pendidikan Agama Islam dalam Hubungan Industrial: Penguatan Etika Kerja Islami di Era Transformasi Industri

Zidni Daris Salam<sup>1</sup>, Nursyam Nursyam<sup>2</sup>, Mufida Cholil<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Doktorat Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Darul Ulum, Indonesia  
E-mail: 2505301003@mhs.unisda.ac.id<sup>1</sup>, nursyam@uinsa.ac.id<sup>2</sup>, fidah\_cholil@syariah.uin-malang.ac.id<sup>3</sup>

---

### Article History:

Received: 28 Februari 2026

Revised: 20 Maret 2026

Accepted: 27 Maret 2026

**Keywords:** Pendidikan Agama Islam; Hubungan Industrial; Etika Kerja Islami; Integrasi Nilai; Transformasi Industri

**Abstract:** Penelitian ini mengkaji integrasi Pendidikan Agama Islam (PAI) dalam hubungan industrial sebagai ikhtiar memperkuat etika kerja Islami di tengah transformasi industri 4.0 yang ditandai meningkatnya konflik industrial dan melemahnya moralitas kerja. Studi ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif dengan pendekatan studi pustaka (library research). Analisis difokuskan pada relevansi nilai-nilai kunci PAI—amanah, musyawarah (syura), keadilan ('adl), dan ukhuwwah—dengan prinsip hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Hasil kajian menunjukkan, pertama, PAI menyediakan kerangka normatif yang komprehensif untuk membentuk karakter pekerja dan pengusaha yang bermartabat, bertanggung jawab, serta berorientasi pada kemaslahatan. Kedua, nilai-nilai Islam berpotensi diintegrasikan secara operasional ke dalam instrumen dan kelembagaan hubungan industrial, seperti Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, dan Tripartit. Ketiga, integrasi tersebut berimplikasi pada penguatan budaya kerja, peningkatan produktivitas, dan pencegahan konflik kerja. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan kurikulum PAI pada pendidikan vokasi dan perguruan tinggi melalui modul hubungan industrial berbasis nilai Islam.

---

### PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan salah satu pilar penting dalam sistem ketenagakerjaan karena menentukan kualitas relasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, sekaligus memengaruhi stabilitas sosial serta produktivitas ekonomi. Hubungan industrial tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban secara formal, tetapi juga menyangkut kualitas komunikasi, persepsi keadilan, serta kemampuan para pihak membangun kepercayaan di tempat kerja (Acemoglu & Restrepo, 2020; Charles et al., 2022; Wihardja et al., 2024). Pada era transformasi industri, digitalisasi proses bisnis, otomatisasi, dan tuntutan efisiensi mendorong organisasi bergerak lebih cepat, namun sekaligus berpotensi memunculkan ketegangan baru, seperti intensifikasi kerja, ketidakpastian hubungan kerja, dan meningkatnya sensitivitas terhadap

---

isu upah, jaminan kerja, serta perlindungan pekerja (Fatimah et al., 2025; Wahyudi et al., 2025; Wibowo & Choiri, 2025). Kompleksitas ini menuntut penguatan pendekatan yang tidak berhenti pada aturan, tetapi juga menyentuh dimensi nilai yang membentuk perilaku dan keputusan para pihak.

Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada tahun 2022 mencapai lebih dari 2.400 perkara, dengan dominasi kasus pemutusan hubungan kerja sepihak dan perselisihan upah (Kemnaker, 2023). Kondisi tersebut memberi sinyal bahwa mekanisme formal penyelesaian sengketa tetap dibutuhkan, sekaligus menunjukkan adanya persoalan relasional yang berulang pada praktik kerja sehari-hari. Ketika konflik terjadi secara repetitif, pendekatan legalistik berisiko hanya meredam gejala tanpa menyentuh akar persoalan yang berkaitan dengan integritas, empati, keadilan, dan etika dalam pengambilan keputusan (Muhyiddin et al., 2024).

Pendekatan legalistik tetap penting sebagai pagar normatif, namun relasi kerja yang harmonis membutuhkan prasyarat yang lebih mendasar, terutama kepercayaan, rasa keadilan, dan etika dialog sosial. Laporan ILO menegaskan bahwa dialog sosial, termasuk pada level tripartit, berperan penting dalam menjawab tantangan transisi digital dan hijau, sekaligus mendukung distribusi manfaat ekonomi yang lebih adil (International Labour Organization, 2024). Karena itu, penguatan hubungan industrial memerlukan pendekatan komplementer yang menumbuhkan kualitas komunikasi, memperkuat tanggung jawab moral, serta membangun etos kerja yang berkeadilan.

Dalam konteks Indonesia yang mayoritas Muslim, Pendidikan Agama Islam memiliki posisi strategis sebagai wahana internalisasi nilai yang relevan dengan etika kerja dan relasi industrial. Nilai amanah meneguhkan integritas dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, nilai adil menuntun pemenuhan hak serta perlakuan yang proporsional, sedangkan syura mendorong kebiasaan dialog dan penyelesaian masalah secara bermartabat. Kerangka nilai ini tidak dimaksudkan menggantikan regulasi ketenagakerjaan, melainkan memperkuatnya melalui pembentukan karakter dan budaya kerja, sehingga kepatuhan tidak hanya lahir dari faktor sanksi, tetapi juga dari kesadaran etis dan tanggung jawab sosial.

Islam sebagai ajaran yang bersifat *syumul* menyediakan panduan muamalah yang dapat diterjemahkan ke dalam prinsip hubungan kerja modern. Prinsip keadilan dalam pemenuhan hak, kewajiban menunaikan amanah, dan penyelesaian konflik melalui musyawarah memberi dasar etik yang selaras dengan kebutuhan hubungan industrial yang berkeadilan dan dialogis. Internalisasi nilai-nilai tersebut berpotensi memperkuat legitimasi keputusan manajerial, meningkatkan penerimaan terhadap prosedur perundingan, serta mengurangi eskalasi konflik karena para pihak memiliki bahasa nilai bersama untuk menilai kepatutan kebijakan kerja.

Kajian terdahulu tentang etika kerja Islam (*Islamic work ethic*) umumnya menjelaskan dimensi individual dan budaya organisasi, seperti kerja keras, komitmen, dedikasi, serta kreativitas, juga memaknai kerja sebagai ibadah dan tanggung jawab sosial (Nasution & Rafiki, 2020; Muhyiddin et al., 2024). Meski demikian, kajian tersebut masih cenderung berhenti pada level perilaku individu atau etos organisasi dan belum memadai untuk menjelaskan jalur operasional integrasi nilai Pendidikan Agama Islam ke dalam praktik hubungan industrial (Pratama & Khaidarmansyah, 2024; Suryani et al., 2022). Padahal, hubungan industrial berlangsung melalui proses konkret, seperti perundingan kesepakatan kerja dan forum komunikasi antar pihak, sehingga kualitas etika perundingan, akuntabilitas, dan orientasi keadilan menjadi faktor penting dalam pencegahan konflik dan penguatan produktivitas.

Ketiadaan model integrasi yang menjembatani kurikulum Pendidikan Agama Islam sebagai

---

proses pendidikan, mekanisme hubungan industrial sebagai perangkat tata kelola, dan tantangan transformasi industri sebagai konteks perubahan. Sebagian penelitian menempatkan Pendidikan Agama Islam sebagai pendidikan karakter, sebagian lain membahas hubungan industrial dari sisi hukum dan kelembagaan, sedangkan kajian etika kerja Islam banyak bergerak pada level etos individu. Pendekatan integratif yang memadukan ketiganya menjadi kerangka yang dapat dipraktikkan dan dievaluasi masih terbatas.

Kebaruan penelitian ini terletak pada perumusan model integrasi Pendidikan Agama Islam yang langsung ditautkan ke mekanisme hubungan industrial. Kebaruan tersebut diwujudkan melalui pemetaan nilai inti seperti amanah, *syura*, *'adl*, dan *ukhuwwah* ke dalam komponen operasional hubungan industrial, seperti prinsip perundingan, penguatan klausul etika dalam Perjanjian Kerja Bersama, tata kelola komunikasi dan pengaduan, serta perancangan agenda kerja (Safei, 2021; Yusuf et al., 2023; Sarif, Fazirah, et al., 2024; Sarif, Zainudin, et al., 2024). Dengan cara ini, Pendidikan Agama Islam tidak berhenti pada ranah normatif, tetapi ditransformasikan menjadi perangkat pembentuk perilaku dan prosedur yang mendukung pencegahan konflik serta penguatan produktivitas yang bermartabat. Hasil kajian diharapkan memperkaya perspektif etika kerja dalam studi hubungan industrial sekaligus menawarkan rancang bangun integrasi nilai yang aplikatif dalam konteks pendidikan dan ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis landasan normatif Pendidikan Agama Islam yang relevan dengan prinsip hubungan industrial, mengidentifikasi model integrasi Pendidikan Agama Islam dalam mekanisme hubungan industrial, serta merumuskan rekomendasi pengembangan kurikulum Pendidikan Agama Islam pada pendidikan vokasi dan perguruan tinggi yang berorientasi pada pembentukan etika kerja Islam di era industri 4.0.

## **LANDASAN TEORI**

Landasan teori dalam penelitian ini disusun untuk membangun pijakan konseptual mengenai Pendidikan Agama Islam, hubungan industrial, dan etika kerja Islam, sekaligus menjelaskan titik temu ketiganya sebagai dasar integrasi nilai. Bagian ini tidak hanya merangkum definisi dan konsep utama, tetapi juga menempatkannya dalam kerangka yang relevan dengan dinamika ketenagakerjaan kontemporer. Dengan demikian, landasan teori berfungsi sebagai alat analisis untuk menilai bagaimana nilai-nilai PAI dapat diterjemahkan ke dalam mekanisme hubungan industrial guna memperkuat etika kerja Islami di era transformasi industri.

### **1. Pendidikan Agama Islam sebagai Kerangka Pembentukan Nilai Sosial**

Pendidikan Agama Islam dipahami sebagai proses sistematis pembentukan kepribadian Muslim yang mencakup dimensi kognitif, afektif, dan psikomotorik (Nursyamsu et al., 2022; Sya'adah et al., 2025). Dalam perkembangan mutakhir, PAI tidak lagi diposisikan sekadar sebagai transmisi doktrin, tetapi sebagai pendidikan karakter dan pembentukan kompetensi sosial yang responsif terhadap dinamika masyarakat modern (Asykur et al., 2025).

Kajian kontemporer menegaskan bahwa pendidikan agama memiliki peran strategis dalam membangun integritas, tanggung jawab sosial, dan kesadaran etis di ruang publik, termasuk dalam dunia kerja (Nasution & Rafiki, 2020; Muhyiddin et al., 2024). PAI mengintegrasikan fiqh muamalah, akhlak, dan konsep khalifah sebagai fondasi normatif bagi aktivitas ekonomi. Dalam perspektif maqashid al-syariah, kerja dipandang sebagai sarana menjaga harta, jiwa, dan kemaslahatan sosial (Chapra, 2008). Relevansi ini semakin kuat ketika pendidikan agama diarahkan untuk membangun etos profesional berbasis nilai spiritual dan tanggung jawab sosial.

Dalam konteks transformasi industri, pendidikan agama dituntut bersifat kontekstual dan

---

transformatif agar mampu menjawab isu digitalisasi, gig economy, dan disrupsi pekerjaan (International Labour Organization, 2024). Dengan demikian, PAI berfungsi sebagai sumber moral capital yang dapat menopang praktik hubungan industrial yang berkeadilan dan dialogis.

## **2. Hubungan Industrial dalam Perspektif Hukum dan Teori Sosial**

Secara normatif, hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Sistem ini melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah sebagai aktor utama dalam proses produksi barang dan jasa. Dalam teori klasik hubungan industrial, Fox membedakan pendekatan unitarist, pluralist, dan radical. Pendekatan pluralist yang mengakui perbedaan kepentingan dan mengelolanya melalui negosiasi dinilai paling relevan dalam konteks tata kelola modern (Hodder & Gold, 2024). Perkembangan mutakhir menekankan pentingnya *social dialogue* dan institutional trust sebagai fondasi stabilitas hubungan industrial di era digital (International Labour Organization, 2024; Wihardja et al., 2024).

Digitalisasi dan otomatisasi berpengaruh terhadap distribusi kekuasaan dalam hubungan kerja serta meningkatkan kebutuhan mekanisme dialog sosial yang inklusif (OECD, 2023; EUR Lex, 2024). Dalam perspektif Islam, pendekatan pluralist dapat diperkaya dengan landasan tauhid dan tanggung jawab moral bersama. Semua pihak diposisikan setara secara moral dan terikat kewajiban etis dalam memenuhi perjanjian kerja serta menghindari eksploitasi. Kelembagaan seperti Perjanjian Kerja Bersama, LKS Bipartit, dan Tripartit menjadi ruang strategis internalisasi nilai karena di sanalah proses negosiasi, komunikasi, dan penyelesaian sengketa berlangsung secara konkret.

## **3. Etika Kerja Islam dalam Literatur Kontemporer**

*Islamic Work Ethic* (IWE) dikembangkan oleh Ali sebagai seperangkat orientasi moral terhadap kerja yang berakar pada ajaran Islam (Ali, 1988). Studi lanjutan menunjukkan bahwa IWE berkorelasi positif dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas (Ateeq et al., 2025; Udin et al., 2022). Riset kontemporer memperluas IWE ke ranah *Islamic Human Resource Management* dan *Islamic organizational culture* yang menekankan integritas, konsultasi, serta keadilan distributif (Sahputra & Adawiyah, 2025; Sarmigi & Sri Wahyuni, 2025). Etika kerja Islam tidak hanya memandang kerja sebagai ibadah, tetapi juga sebagai kewajiban sosial yang menolak eksploitasi dan ketidakadilan upah. Prinsip pembayaran upah tepat waktu dan penghormatan terhadap hak pekerja memiliki implikasi langsung terhadap desain hubungan industrial yang adil.

## **4. Integrasi PAI dan Hubungan Industrial dalam Kerangka Transformasi Industri**

Integrasi PAI dan hubungan industrial memerlukan pendekatan interkoneksi ilmu sebagaimana dikembangkan Muhaimin, yang membuka dialog antara ilmu keislaman dan ilmu sosial. Pendekatan ini sejalan dengan tuntutan era Industri 4.0 yang memerlukan integrasi antara kompetensi teknis dan integritas moral. Transformasi industri membawa perubahan struktur kerja, termasuk gig economy dan platform work, yang meningkatkan risiko ketimpangan dan konflik relasional (International Labour Organization, 2024). Dalam konteks ini, maqashid al-syariah menyediakan kerangka evaluatif terhadap kebijakan ketenagakerjaan, apakah kebijakan tersebut menjaga keadilan, kesejahteraan, dan kemaslahatan sosial (Chapra, 2008; Chapra, 2016).

Integrasi PAI dalam hubungan industrial dapat dirumuskan dalam tiga dimensi teoretis:

1. Dimensi normatif, yaitu penerjemahan nilai amanah, *'adl, syura*, dan *ukhuwwah* ke dalam prinsip tata kelola hubungan kerja.
-

2. Dimensi institusional, yaitu internalisasi nilai dalam mekanisme perundingan, komunikasi, dan penyelesaian sengketa.
3. Dimensi edukatif, yaitu transformasi kurikulum PAI agar responsif terhadap isu ketenagakerjaan kontemporer.

Kerangka ini memperlihatkan bahwa integrasi bukan sekadar penggabungan konsep, melainkan proses konseptual yang mentransformasikan nilai agama menjadi etika kelembagaan yang operasional.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode studi pustaka atau *library research* yang dilakukan secara sistematis. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami dan menafsirkan makna, nilai, serta konstruksi konseptual yang dilekatkan pada persoalan sosial, khususnya terkait integrasi Pendidikan Agama Islam dalam dinamika hubungan industrial, sehingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai dasar normatif, rasionalitas, dan arah implementasinya (Creswell & Poth, 2023; Sugiyono, 2021; Yusuf, 2006).

Sumber data primer meliputi Al-Qur'an dan hadis sahih yang berkaitan dengan etika kerja dan muamalah, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia yang relevan dengan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan, serta dokumen kurikulum Pendidikan Agama Islam dari kementerian terkait. Sumber data sekunder mencakup artikel jurnal ilmiah bereputasi, buku akademik, dan hasil penelitian yang telah melalui proses penelaahan sejawat, dengan prioritas publikasi dalam rentang 2005 sampai 2025, kecuali karya klasik yang memiliki signifikansi konseptual dan historis.

Analisis data dilakukan melalui analisis isi dengan tahapan pengumpulan dan klasifikasi sumber, pembacaan mendalam dan pengodean tematik, serta sintesis temuan untuk merumuskan pola, konsep, dan model integrasi nilai. Keabsahan temuan dijaga melalui triangulasi sumber untuk memeriksa konsistensi argumentasi lintas literatur dan dokumen, serta diskusi pakar *atau expert judgement* dari bidang Pendidikan Agama Islam dan hubungan industrial sebagai bentuk uji kewajaran interpretasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Landasan Normatif Pendidikan Agama Islam dalam Hubungan Industrial**

#### **a. Prinsip Amanah dalam Hubungan Kerja**

Amanah merupakan nilai sentral dalam Islam yang menuntut setiap pihak menjalankan mandatnya secara bertanggung jawab, jujur, dan tidak menyalahgunakan kepercayaan (Kamilah et al., 2025; Sarmigi & Sri Wahyuni, 2025; Ibrahim et al., 2026). Al-Quran menegaskan perintah untuk menunaikan amanah dan memutuskan perkara dengan adil, sehingga amanah tidak bisa dipisahkan dari keadilan sebagai standar etik relasi sosial, termasuk relasi kerja (QS. An-Nisa: 58). Dalam hubungan industrial, amanah pada pekerja tercermin pada disiplin, profesionalisme, dan kepatuhan pada kesepakatan kerja yang sah, sedangkan amanah pada pengusaha tercermin pada pemenuhan hak normatif, kepastian pembayaran upah, keselamatan kerja, serta larangan mengeksploitasi ketimpangan posisi tawar.

Kerangka ini sejalan dengan logika hubungan industrial modern yang menempatkan kepercayaan dan kepatuhan pada perjanjian sebagai prasyarat stabilitas relasi kerja. Literatur mutakhir tentang Islam di ranah pengelolaan SDM juga menekankan bahwa amanah dan integritas memiliki kaitan dengan iklim etika organisasi, keterlibatan karyawan, dan kualitas relasi kerja, sehingga nilai amanah dapat dipahami bukan hanya sebagai norma moral, tetapi

---

juga faktor pembentuk perilaku organisasi (Sahputra & Adawiyah, 2025).

**b. Keadilan sebagai Fondasi Pemenuhan Hak dan Pengupahan**

Keadilan dalam Islam juga bersifat prosedural sekaligus substantif (Saputra, 2021). Keadilan prosedural menuntut proses yang transparan, konsisten, dan tidak diskriminatif, sedangkan keadilan substantif menuntut hasil yang proporsional serta menjaga martabat manusia. Ibn Qayyim al-Jauziyyah dalam karyanya *I'lam al-Muwaqqi'in* menegaskan bahwa syariat Islam berdiri di atas fondasi kemaslahatan manusia yang mencakup keadilan, rahmat, dan hikmah. Dalam hubungan kerja, keadilan menuntut pemenuhan hak upah dan perlindungan kerja secara layak, sekaligus menuntut pengusaha dan pekerja memegang komitmen terhadap kesepakatan yang dibuat secara sah. Ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia juga menekankan perlindungan pekerja dan pemenuhan hak, termasuk melalui perangkat pengaturan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan.

Prinsip pemenuhan hak pekerja, termasuk upah, dipertegas dalam hadis yang menekankan kewajiban menunaikan upah pekerja secara tepat waktu. Formulasi moral ini relevan untuk memperkuat orientasi etis kebijakan perusahaan, terutama saat terjadi ketidakpastian kerja, restrukturisasi, atau efisiensi. Chapra (2016) menjelaskan bahwa konsep keadilan dalam Islam tidak hanya mencakup keadilan prosedural (prosedur yang fair) tetapi juga keadilan substantif (hasil yang proporsional). Implikasinya, sistem pengupahan yang Islami harus memastikan bahwa tingkat upah minimum setidaknya mencukupi kebutuhan hidup layak (*al-maslahah al-dharuriyyah*).

**c. Musyawarah (Syura) dalam Penyelesaian Konflik dan Dialog Sosial**

Prinsip musyawarah dalam Islam didasarkan pada QS. Ali Imran [3]: 159 dan QS. Asy-Syura [42]: 38. Musyawarah bukan sekadar mekanisme pengambilan keputusan, tetapi merupakan ekspresi dari penghargaan terhadap martabat manusia dan pengakuan atas keterbatasan pengetahuan individu. Dengan kata lain, musyawarah merupakan prinsip etik pengambilan keputusan yang mengedepankan penghargaan pada martabat manusia, pengakuan perbedaan kepentingan, dan pencarian solusi yang dapat diterima para pihak. Prinsip ini sejalan dengan gagasan dialog sosial dalam hubungan industrial, terutama ketika konflik berpotensi meningkat akibat ketidakadilan yang dirasakan atau komunikasi yang tidak setara. Laporan *International Labour Organization (2024)* menegaskan bahwa dialog sosial, termasuk pada tingkat puncak, berperan penting untuk menghadapi transisi digital dan hijau serta menjaga distribusi manfaat ekonomi yang lebih adil.

Di Indonesia, kerangka hukum ketenagakerjaan menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan yang mendorong perundingan, mediasi, dan tahapan penyelesaian sebelum jalur peradilan, sehingga prinsip musyawarah dapat ditempatkan sebagai etika prosedural yang menguatkan efektivitas mekanisme tersebut. Kajian Zakiyy (2021) menunjukkan bahwa nilai konsultasi sebagai bagian dari tradisi Islam dapat berkontribusi pada harmoni relasi pekerja dan pengusaha, sehingga musyawarah dapat diperlakukan sebagai perangkat nilai untuk memperbaiki kualitas relasi industrial.

**d. Ukhuwwah (Brotherhood) dan Solidaritas Kerja**

Konsep ukhuwwah Islamiyyah (persaudaraan Islam) yang bersumber dari QS. Al-Hujurat [49]: 10 yang memiliki implikasi signifikan terhadap dinamika hubungan industrial. Ukhuwwah meniscayakan pengakuan atas kesamaan martabat manusia di hadapan Allah, yang dalam konteks kerja berarti bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh bersifat eksploitatif atau merendahkan. Artinya ukhuwwah menegaskan pengakuan atas martabat manusia dan kewajiban untuk memperlakukan pihak lain secara bermartabat. Dalam hubungan kerja, ukhuwwah dapat dipahami sebagai basis etik untuk mencegah praktik relasi yang

merendahkan, diskriminatif, atau eksploitatif, serta memperkuat solidaritas sosial di tempat kerja. Dalam kerangka hubungan industrial modern, gagasan ini sejalan dengan penguatan *trust* dan *social cohesion* yang sering menjadi prasyarat efektivitas dialog sosial dan stabilitas relasi kerja.

## **2. Model Integrasi Pendidikan Agama Islam dalam Mekanisme Hubungan Industrial**

Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini mengidentifikasi tiga model integrasi PAI dalam hubungan industrial:

### **a. Model Normatif Institusional**

Model ini mengintegrasikan nilai-nilai PAI ke dalam instrumen-instrumen formal hubungan industrial. Implementasinya meliputi: (1) memasukkan klausul etika kerja Islam dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB); (2) mengembangkan program orientasi karyawan berbasis nilai-nilai Islam; dan (3) menetapkan standar *corporate culture* yang berlandaskan prinsip-prinsip muamalah Islam. Praktik integrasi nilai perusahaan dapat ditunjukkan melalui penerapan nilai budaya kerja yang menekankan amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif pada ekosistem BUMN serta pada beberapa perusahaan, termasuk Bank Syariah Indonesia. Model ini penting karena instrumen formal memberi daya ikat yang lebih jelas, memudahkan standarisasi perilaku, dan menyediakan indikator kepatuhan yang dapat dievaluasi melalui kebijakan SDM, pelatihan, serta mekanisme penanganan pengaduan.

### **b. Model Edukatif Transformatif**

Model ini berfokus pada transformasi kurikulum dan metode pembelajaran PAI agar lebih responsif terhadap realitas dunia kerja. Implementasinya mencakup: (1) pengembangan modul PAI berbasis *problem-based learning* dengan studi kasus hubungan industrial; (2) integrasi fiqh muamalah kontemporer ke dalam kurikulum PAI di perguruan tinggi; dan (3) pelatihan guru/dosen PAI tentang isu-isu ketenagakerjaan kontemporer.

Kerangka implementasi yang kompatibel dengan arah kebijakan pendidikan dapat ditautkan dengan panduan pengembangan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) yang memberi ruang pembelajaran lintas disiplin dan berbasis isu nyata. Model edukatif transformatif memperkuat kesiapan moral dan sosial calon tenaga kerja sehingga nilai PAI tidak berhenti sebagai pengetahuan, tetapi menjadi kompetensi etis yang terbawa ke dunia kerja.

### **c. Model Edukatif Partisipatif**

Model ini menempatkan PAI sebagai medium dialog antara berbagai pemangku kepentingan dalam hubungan industrial. Implementasinya melibatkan: (1) forum-forum dialog antara ulama, pengusaha, dan serikat pekerja tentang isu-isu ketenagakerjaan dalam perspektif Islam; (2) peran majelis taklim dan lembaga keagamaan dalam mediasi konflik industrial; dan (3) fatwa-fatwa MUI terkait ketenagakerjaan sebagai panduan moral bagi para pihak.

Majelis Ulama Indonesia (MUI) telah mengeluarkan beberapa fatwa yang relevan dengan hubungan industrial, termasuk fatwa tentang kehalalan mekanisme asuransi ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dan panduan bisnis Islam yang melarang praktik-praktik eksploitatif. Keterlibatan lembaga keagamaan dalam dialog ketenagakerjaan ini merupakan bentuk nyata dari model dialogis-partisipatif. Model ini bermanfaat ketika relasi industrial mengalami krisis kepercayaan, karena dialog berbasis nilai dapat membantu membangun *common ground* dan mengurangi eskalasi konflik.

## **3. Implementasi dan Tantangan Integrasi**

---

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi integrasi PAI dalam hubungan industrial. Tantangan epistemologis muncul ketika masih terdapat dikotomi antara ilmu agama dan ilmu sosial, sehingga isu ketenagakerjaan dianggap bukan ranah PAI. Tantangan ini dapat diatasi melalui pendekatan interkoneksi ilmu yang menempatkan ajaran Islam sebagai kerangka nilai untuk membaca realitas sosial ekonomi secara kritis, terutama dalam isu relasi kerja, hak, dan keadilan.

Tantangan metodologis tampak pada keterbatasan literatur yang menghubungkan PAI secara langsung dengan desain kelembagaan hubungan industrial, termasuk isu kontemporer seperti outsourcing, kerja platform, fleksibilisasi kerja, dan relasi kerja digital. Di sisi lain, perkembangan studi Islam di HRM dan perilaku organisasi menunjukkan adanya ruang besar untuk memperkuat basis teoritik integrasi nilai Islam pada tata kelola SDM dan relasi kerja (Sahputra & Adawiyah, 2025). Sedangkan tantangan struktural berkaitan dengan belum adanya insentif atau standar formal yang mendorong perusahaan mengintegrasikan nilai agama sebagai etika kelembagaan, selain kewajiban umum pemenuhan hak beragama. Karena itu, strategi yang realistis adalah mendorong model bertahap melalui kebijakan internal perusahaan, penguatan forum komunikasi, dan integrasi pembelajaran pada pendidikan vokasi dan perguruan tinggi.

#### **4. Relevansi pada Era Industri 4.0 dan Society 5.0**

Transformasi Industri 4.0 ditandai oleh otomatisasi, kecerdasan buatan, dan digitalisasi yang mengubah struktur pekerjaan, pola relasi kerja, serta distribusi manfaat ekonomi. Dalam situasi ini, teknologi tidak dapat dipahami sebagai sesuatu yang netral, karena arah pemanfaatannya sangat dipengaruhi oleh nilai, kepentingan, dan tata kelola yang melingkupinya. Laporan International Labour Organization (2024) menekankan bahwa dialog sosial menjadi instrumen penting untuk menjaga fairness dan decent work di tengah transisi digital dan hijau, termasuk dalam memastikan bahwa perubahan teknologi tidak memperlebar ketimpangan dan kerentanan pekerja.

Dalam konteks tersebut, Pendidikan Agama Islam memiliki posisi strategis untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral dan ketahanan spiritual. Kebutuhan ini semakin relevan ketika perubahan teknologi mendorong percepatan proses kerja, pengawasan berbasis data, dan kompetisi yang berpotensi meminggirkan dimensi kemanusiaan. PAI dapat berperan dalam menanamkan orientasi etis agar keputusan manajerial dan perilaku kerja tetap berpijak pada keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial.

Schwab (2016) dalam *The Fourth Industrial Revolution* menegaskan bahwa teknologi membawa konsekuensi sosial yang ditentukan oleh nilai-nilai yang mengarahkan penggunaannya. Karena itu, orientasi nilai yang benar menjadi kunci agar transformasi industri tidak semata menghasilkan efisiensi ekonomi, tetapi juga menjaga keadilan sosial dan martabat kerja. Pada titik ini, PAI dapat berfungsi sebagai sumber nilai yang mengarahkan pemanfaatan teknologi menuju kemaslahatan bersama, bukan sekadar maksimalisasi keuntungan.

Konsep maqashid al-syariah yang dikembangkan oleh al-Ghazali dan diperluas oleh Ibn 'Asyur menyediakan perspektif holistik untuk menilai dampak perubahan industrial. Perubahan kebijakan dan praktik ketenagakerjaan dapat dievaluasi berdasarkan sejauh mana ia melindungi jiwa (*hifdzu al-nafs*), akal (*hifdzu al-'aql*), keturunan (*hifdzu al-nasl*), harta (*hifdzu al-mal*), dan agama (*hifdzu al-din*) manusia. Dengan demikian, maqashid al-syariah dapat digunakan sebagai alat analisis kritis untuk memastikan bahwa inovasi digital dan kebijakan ketenagakerjaan tetap sejalan dengan prinsip kesejahteraan, keadilan, dan perlindungan martabat manusia di era Society 5.0 (Chapra, 2008; Kusnan et al., 2022).

---

### KESIMPULAN

Integrasi Pendidikan Agama Islam dalam hubungan industrial menunjukkan relevansi yang kuat sebagai pendekatan komplementer untuk memperkuat fondasi etika kerja dan kualitas relasi kerja. Nilai amanah, keadilan, musyawarah, dan ukhuwwah memberikan kerangka normatif yang selaras dengan kebutuhan hubungan industrial modern, terutama dalam membangun kepercayaan, menguatkan dialog sosial, dan mencegah eskalasi konflik. Temuan menunjukkan bahwa penguatan dimensi nilai tidak dimaksudkan menggantikan regulasi ketenagakerjaan, melainkan memperkaya dan memperkuatnya melalui internalisasi karakter dan budaya kerja yang bermartabat.

Kajian ini juga menegaskan bahwa integrasi nilai PAI dapat dioperasionalkan melalui tiga jalur utama, yaitu jalur normatif institusional pada instrumen formal seperti kode etik dan kesepakatan kerja, jalur edukatif transformatif melalui pengembangan kurikulum dan pembelajaran PAI yang responsif terhadap isu ketenagakerjaan, serta jalur dialogis partisipatif melalui forum komunikasi yang melibatkan pekerja, pengusaha, pemerintah, dan lembaga keagamaan. Ketiga jalur ini saling melengkapi dan memungkinkan nilai Islam hadir tidak hanya sebagai wacana moral, tetapi sebagai pedoman perilaku dan tata kelola relasi kerja.

Penguatan integrasi PAI perlu diarahkan pada pengembangan modul etika kerja Islami dan hubungan industrial dalam pendidikan vokasi dan perguruan tinggi, termasuk pembelajaran berbasis studi kasus dan *problem-based learning* yang merefleksikan dinamika dunia kerja aktual. Selain itu, perlu didorong penyusunan pedoman etika kerja berbasis nilai amanah, adil, dan musyawarah yang dapat diadopsi organisasi secara bertahap melalui pelatihan, pembinaan budaya kerja, dan penguatan mekanisme komunikasi internal. Pada level kelembagaan hubungan industrial, forum bipartit dan tripartit perlu diperkuat sebagai ruang dialog yang tidak hanya prosedural, tetapi juga berorientasi pada keadilan substantif dan akuntabilitas.

Secara teoretis, kajian ini memperluas diskursus etika kerja Islam dengan menghubungkannya pada desain kelembagaan hubungan industrial, sehingga etika tidak berhenti pada ranah individual, tetapi dipahami sebagai sumber nilai bagi tata kelola relasi kerja. Secara praktis, integrasi nilai PAI berimplikasi pada penguatan trust, pencegahan konflik, dan peningkatan produktivitas yang lebih berkelanjutan, terutama dalam menghadapi tekanan transformasi industri 4.0 dan Society 5.0. Secara kebijakan, pendekatan ini memberi arah bagi pengembangan pendidikan karakter berbasis nilai dan penguatan dialog sosial dalam ketenagakerjaan, sehingga perubahan teknologi dan restrukturisasi kerja dapat dikelola dengan tetap menjaga martabat, keadilan, dan kesejahteraan para pihak.

### DAFTAR REFERENSI

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). *Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets*. *128*(6), 2188–2244. <https://doi.org/10.1086/705716>
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *Journal of Social Psychology*, *128*(5), 575–583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Al-Qur'an. (2025). *Al-Qur'an yang Mulia*. <https://quran.com/id>
- Asykur, M., Nurdin, N., Hidayat, R. N., Fahira, J., & Zain, M. (2025). Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi Sosial-Religius: Strategi Penguatan Empati dan Toleransi pada Siswa Sekolah Menengah. *Jurnal Al-Qiyam*, *6*(1), 278–291. <https://doi.org/10.33648/ALQIYAM.V6I1.1064>
- Ateeq, A., Alzoraiki, M., Milhem, M., Al-Absy, M., & Ateeq, R. (2025). Islamic Work Ethics and Employee's Task Performance: The Mediation Role of Affective Commitment. *Problems and Perspectives in Management*, *23*(1), 413–423.
-

- [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.31](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.31)
- Chapra, M. U. (2008). The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah. In *Occasional papers series 15*.
- Chapra, M. U. (2016). *The Future of Economics: An Islamic Perspective*. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=0NGpDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&ots=2951YLxRLB&sig=amDQAY8JHYGpjoZA4lmxKN\\_IprY&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=0NGpDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&ots=2951YLxRLB&sig=amDQAY8JHYGpjoZA4lmxKN_IprY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Charles, L., Xia, S., & Coutts, A. P. (2022). *Digitalization and Employment, A Review*. <https://www.ilo.org/publications/digitalization-and-employment-review>
- Creswell, J. W. ., & Poth, C. N. . (2023). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches, 5th Edition*. 552.
- EUR Lex. (2024). *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng>
- Fatimah, S., Wibowo, W., Irfaniah, N. R., Harahap, R. A., & Panggabean, N. A. (2025). Local Digital Ecosystem: Peran Komunitas Digital dalam Mendorong Bisnis Kreatif Daerah. *JUMINTAL: Jurnal Manajemen Informatika Dan Bisnis Digital*, 4(1), 127–136. <https://doi.org/10.55123/JUMINTAL.V4I1.5479>
- Hodder, A., & Gold, M. (2024). Guest Editorial: Reframing Fox: The Continued Impact of “Beyond Contract” and “Man Mismanagement” 50 Years on. *Employee Relations*, 46(6), 1217–1232. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2024-641>
- Ibrahim, R., Bawono, A., & Wibowo, W. (2026). Sinergi Amanah dan Tawakal dalam Ketahanan Bisnis Zero-Supervision: Refleksi Kritis Teori Agensi dan Homo Economicus. *AKUA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 213–223. <https://doi.org/10.54259/akua.v5i1.6497>
- International Labour Organization. (2024). *Social Dialogue Report 2024: Peak-Level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress*. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/social-dialogue-report-2024-peak-level-social-dialogue-economic-development>
- Kamilah, S. W., Mansur, S., & Kurni, W. (2025). Amanah sebagai Pilar Etika Qur’ani: Kajian Tematik terhadap Ayat-Ayat Tanggung Jawab Moral. *Jurnal Pustaka Cendekia Pendidikan*, 3(2), 307–318. <https://doi.org/10.70292/JPCP.V3I2.202>
- Kusnan, Osman, M. D. H. Bin, & Khalilurrahman. (2022). Maqashid Al Shariah in Economic Development: Theoretical Review of Muhammad Umer Chapra’s Thoughts. *Millah: Journal of Religious Studies*, 21(2), 583–612. <https://doi.org/10.20885/MILLAH.VOL21.ISS2.ART10>
- Muhyiddin, M., Trisnantari, S. A., Amrizal, M. D. R., Fauwziyah, F., Harsiwie, R. I. P., & Ardhana, N. R. (2024). Indonesia Employment in 2023: Labor Force Conditions and Policy Developments in the Early Stages of the Demographic Bonus. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(1), 1–16. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i1.339>
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Nursyamsu, N., Sukandar, A., & Faturrohman, A. A. (2022). Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Pendekatan Kontekstual Dalam Membentuk Kepribadian Muslim Siswa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(11), 455–478. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6909607>
- OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023*. *OECD Employment Outlook*.

- <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
- Pratama, S., & Khaidarmansyah, K. (2024). Peran Islamic Work Ethic (IWE) dalam Dunia Professional Kontemporer: Literatur Tiga Negara Mayoritas Muslim. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 25(1), 143–164. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.22116>
- Safei, A. A. (2021). The Formula of Islamic Community Development in Indonesia Through the Social Entrepreneurship Approach. *Religious: Jurnal Studi Agama-Agama Dan Lintas Budaya*, 5(1), 47–58. <https://doi.org/10.15575/RJSALB.V5I1.9685>
- Sahputra, M. R., & Adawiyah, R. (2025). Islamic Values in Human Resource Management Practices: A Systematic Literature Review. *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics*, 11(2), 88–103. <https://doi.org/10.19109/ieconomics.v10i2.31730>
- Saputra, W. (2021). Keadilan Distributif dalam Zakat dan Pengentasan Kemiskinan Perspektif Asghar Ali Engginer. *Ascarya: Journal of Islamic Science, Culture, and Social Studies*, 1(2). <https://doi.org/10.53754/iscs.v1i2.276>
- Sarif, S. M., Fazirah, S., Ahmad, S., Zainudin, D., Ismail, Y., & Firmansah, Y. (2024). Influence of Industrial Relations with Ukhuwwah (Brotherhood), ‘Adl (Justice) and Ihsan (Benevolence) among Islamic Universities. *Information Management and Business Review*, 16(3(I)S), 482–494. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3\(i\)s.4076](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3(i)s.4076)
- Sarif, S. M., Zainudin, D., Ismail, Y., & Firmansah, Y. (2024). Influence of Ihsān (Benevolence) on Sustaining Industrial Relations Practices at Islamic Universities in Southeast Asia. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practises (IJEMP)*, 7(28), 83–93. <https://doi.org/10.35631/ijemp.728006>
- Sarmigi, E., & Sri Wahyuni, E. (2025). The Amānah of Governance: Internal Control, Islamic Organizational Culture, and Fraud Risk Mitigation. *TSAQAFAH*, 21(2), 80–107. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v21i2.36>
- Kemnaker. (2023). *Perselisihan yang Ditangani dan Diselesaikan oleh Mediator, Agustus Tahun 2023*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1344>
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution: What It Means and How to Respond*. <https://www.weforum.org/stories/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971#>
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2022). Development of Thriving at Work and Organizational Citizenship Behavior Through Islamic Work Ethics and Humble Leadership. *Asian Journal of Business Ethics* 2022 12:1, 12(1), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00160-3>
- Sya’adah, M., Remiswal, R., & Khadijah, K. (2025). Evaluasi Pendidikan Agama Islam Berbasis Tiga Ranah: Ranah Kognitif, Afektif, Dan Afektif. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 6(4), 859–866. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v6i4.515>
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee’s Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>
- Wahyudi, I., Yama, I., & Said, M. (2025). Islamic Social Finance as a Catalyst for SDGs: A Systematic Analysis of Implementation Models and Digital Innovation. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 10(1), 54–70. <https://doi.org/10.22219/JES.V10I1.37591>
- Wibowo, W., & Choiri, A. (2025). Transformasi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM): Tren, Tantangan, Dan Prospek Masa Depan. *JURNAL MARITIM*, 6(2), 75–90. <https://doi.org/10.51742/OJSM.V6I2.1456>
-

- Wihardja, M. M., Pradana, A. T., Wibisana, P. S., & Swarnata, A. (2024). *The Heterogeneous Impacts of Digital Transformation and Investment on Indonesia's Labour Market*. <https://www.eria.org/research/the-heterogeneous-impacts-of-digital-transformation-and-investment-on-indonesia-s-labour-market>
- Yusuf, M. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. *Kencana*, 1999(December), 1–6. [https://books.google.co.id/books/about/Metode\\_Penelitian\\_Kuantitatif\\_Kualitatif.html?id=RnA-DwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif.html?id=RnA-DwAAQBAJ&redir_esc=y)
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 05(03). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000104>
- Zakiyy, N. (2021). Instilling Core Islamic Values in Industrial Relations in Malaysia. *Jurnal Dinamika Hukum*, 21(1), 149–158. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2021.21.1.2868>
-