

Internalisasi Etos Kerja Islam : Perspektif Aktualisasi Iman

Puji Lestari Ningsih¹⁾, Nafis Irkhami²⁾

Universitas Islam Negeri Salatiga¹⁾, Universitas Islam Negeri Salatiga²⁾

put.lestari@gmail.com¹⁾, nafisirkhami@gmail.com²⁾

Abstrak

Fenomena lemahnya implementasi etos kerja Islami di kalangan umat Islam—yang merupakan mayoritas penduduk Indonesia—menjadi isu penting yang perlu mendapatkan perhatian serius. Pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, termasuk pada integritas dan semangat kerja masyarakatnya. Namun, konsep etos kerja dalam Islam kerap belum dipahami secara mendalam oleh sebagian besar umat Islam sendiri. Bahkan, tidak sedikit yang menganggap bahwa etos kerja Islami terpisah dari ibadah dan tidak terkait langsung dengan pengabdian kepada Allah SWT. Padahal, dalam ajaran Islam, etos kerja sejatinya merupakan bagian integral dari iman dan amal shalih. Sayangnya, nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya terefleksi dalam praktik kehidupan sehari-hari, dan masih dipisahkan dari aspek ibadah ritual. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pentingnya penguatan etos kerja Islami melalui peningkatan kesadaran spiritual, khususnya terkait keimanan yang teraktualisasi dalam kehidupan profesional. Dengan menjadikan kerja sebagai bentuk amal shalih, umat Islam diharapkan mampu memaknai aktivitas duniawi sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode kepustakaan untuk menggali keterkaitan antara keimanan dan etos kerja Islami. Hasil kajian menunjukkan bahwa dalam perspektif Islam, bekerja bukan hanya tanggung jawab sosial, melainkan bagian dari ibadah yang bernilai tinggi di sisi Allah SWT. Oleh karena itu, etos kerja yang dibangun atas dasar keimanan berperan penting dalam membentuk individu yang jujur, disiplin, produktif, dan berorientasi pada kemaslahatan. Apabila nilai-nilai ini terinternalisasi secara kolektif, maka akan tercipta budaya kerja Islami yang unggul dan berkontribusi pada kemajuan bangsa secara menyeluruh.

Kata kunci: aktualisasi iman, amal shalih, etos kerja Islam, internalisasi

Abstract

The phenomenon of the weak implementation of Islamic work ethics among Muslims—despite being the largest religious group in Indonesia—deserves serious attention. Building a strong national economy requires a society of high quality and strong work ethics. However, the concept of Islamic work ethics remains unfamiliar or underapplied by many Muslims themselves. There is even a misconception that Islamic work ethics is separate from acts of worship and not part of one's obligation to serve Allah. In practice, Islamic work ethics is often not integrated with ritual worship and is neglected in everyday work life. This study recommends strengthening Islamic work ethics by raising awareness of faith and religiosity in the professional sphere. Thus, Islamic work ethics becomes part of righteous deeds (amal shalih) that Muslims strive to carry out as a manifestation of their faith in Allah. Using a qualitative approach and literature review method, this study finds that in Islam, work ethics is not merely a social necessity but an integral part of faith and righteous action that must be internalized and actualized. Islamic work ethics is born from the awareness that work is a form of worship with deep spiritual value. Therefore, faith that is actualized through Islamic work ethics plays a strategic role in shaping a productive, ethical, and socially responsible society—becoming a cultural force that promotes national progress.

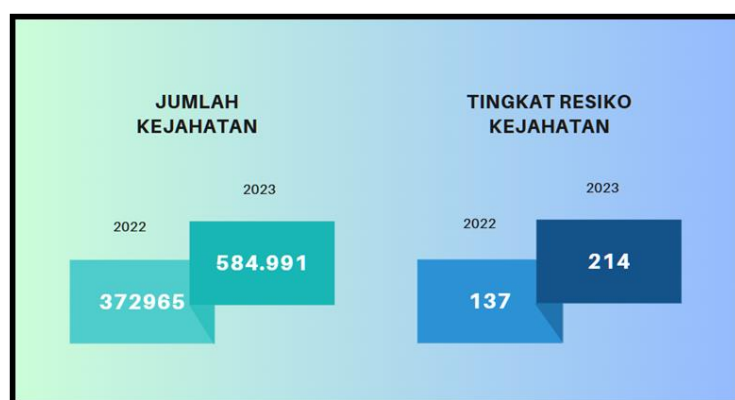
Keywords: *Faith actualization, Internalization, Islamic work ethics, Righteous deeds,*

Pendahuluan

Etos kerja Islam merupakan seperangkat prinsip moral yang memandang kerja sebagai suatu kebajikan dalam kerangka ajaran Islam. Dalam perspektif ini, pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai sarana untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai bentuk pemenuhan kewajiban agama dan kontribusi nyata terhadap kesejahteraan masyarakat (Ali & Al-Owaidan, 2008). Nilai-nilai etos kerja Islam bersifat transendental dan praktikal, menjadi fondasi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, jujur, dan berintegritas. Di Indonesia, sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia, penerapan nilai-nilai etos kerja Islam memiliki potensi besar dalam mendukung pembangunan nasional yang berkeadaban dan berkelanjutan..

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa proses internalisasi etos kerja Islam masih menghadapi berbagai tantangan. Fenomena seperti korupsi, rendahnya disiplin kerja, manipulasi data, serta budaya instan mencerminkan adanya kesenjangan antara nilai-nilai ajaran Islam dan perilaku kerja sehari-hari. Meskipun pendidikan agama telah diajarkan sejak jenjang dasar dan berbagai lembaga dakwah aktif menyuarakan pentingnya integritas dalam bekerja, transformasi nilai-nilai tersebut ke dalam praktik kerja yang konsisten masih belum optimal.

Beberapa data dan fakta yang penulis himpun dapat menggambarkan kondisi aktual implementasi etos kerja Islam di Indonesia. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, tercatat sebanyak 584.991 kejadian kriminal terjadi sepanjang tahun 2023, dengan tingkat risiko kejahatan (crime rate) sebesar 214 kasus per 100.000 penduduk. Ini berarti, terdapat satu kejadian kejahatan setiap 53 detik. Jumlah tersebut meningkat signifikan dibandingkan tahun 2022 yang mencatat 372.965 kejadian, dengan tingkat risiko kejahatan sebesar 137 kasus per 100.000 penduduk, atau setara dengan satu kejadian setiap 1 menit 24 detik (BPS, 2024). Data ini mengindikasikan bahwa krisis etika dan moralitas, termasuk dalam ranah kerja, masih menjadi tantangan serius dalam konteks bangsa yang mayoritas penduduknya memeluk Islam.



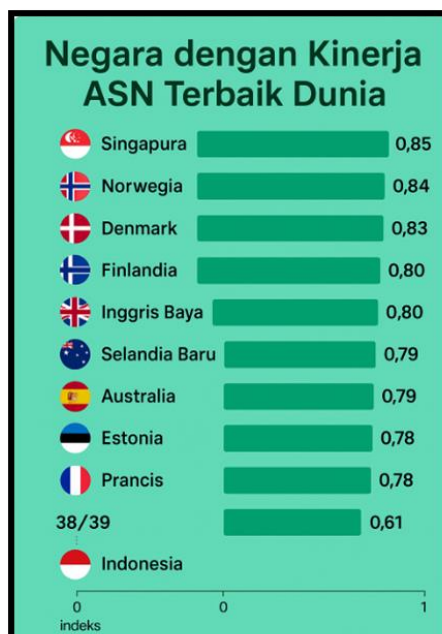
Gambar 1. Diagram peningkatan kejahatan
Sumber: Badan Pusat Statistik

Selain data kriminalitas, Badan Pusat Statistik (BPS) juga merilis Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK) sebagai tolok ukur untuk menilai tingkat toleransi masyarakat terhadap perilaku koruptif, seperti suap, gratifikasi, pemerasan, dan nepotisme. Semakin tinggi skor

IPAK, semakin baik persepsi dan perilaku antikorupsi masyarakat. Sebaliknya, skor yang rendah mencerminkan tingginya tingkat toleransi masyarakat terhadap korupsi, di mana praktik-praktik koruptif dianggap sebagai hal yang wajar. Pada tahun 2024, IPAK Indonesia mencatat angka 3,85 dari skala 0–5, menurun dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 3,92. Penurunan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesadaran dan pengalaman masyarakat terhadap nilai-nilai antikorupsi masih menjadi tantangan besar.

Sementara itu, berdasarkan laporan Corruption Perception Index (CPI) 2024 yang dirilis oleh Transparency International, negara dengan tingkat persepsi korupsi terendah secara global adalah Denmark, dengan skor 90. Diikuti oleh Finlandia (88) dan Singapura (84), negara-negara ini menempati posisi teratas dari total 180 negara yang dinilai. CPI mengukur persepsi korupsi di sektor publik dengan rentang skor antara 0 (sangat korup) hingga 100 (sangat bersih). Indonesia hanya memperoleh skor 37 dan menempati peringkat ke-99 dari 180 negara. Jika dibandingkan dengan negara-negara di kawasan Asia Tenggara, Indonesia masih tertinggal jauh. Singapura dengan skor 84 berada di posisi tiga besar dunia. Malaysia berada di peringkat ke-57 dengan skor 50, dan Vietnam di posisi ke-88 dengan skor 40 (Cnbcindonesia, 2025).

Selain itu, gambaran lemahnya implementasi etos kerja juga tercermin dalam Indeks Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Indeks ini disusun berdasarkan 82 indikator penilaian dari sumber terpercaya, seperti laporan kemudahan berusaha dari Bank Dunia dan barometer korupsi dari Transparency International. Pada tahun 2024, Singapura mencatat skor tertinggi dengan 0,85 dari skala 0–1, menempatkannya di urutan pertama dari 120 negara. Sementara itu, Indonesia berada di peringkat ke-38/39 secara global, dengan skor 0,61—setara dengan Republik Dominika. Data ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja ASN di Indonesia masih belum mencapai level yang optimal dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan berorientasi pelayanan (Cnbcindonesia, 2024).



Gambar 2. Peringkat kinerja ASN di Dunia
Sumber : web page cnbcindonesia

Berdasarkan laporan *World Talent Ranking* (WTR) yang diterbitkan oleh International Institute for Management Development (IMD), skor daya saing sumber daya manusia (SDM) Indonesia pada tahun 2024 mencapai 53,4, menempatkan Indonesia di peringkat ke-46 dari

67 negara yang dianalisis. Peringkat ini mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, yang berada di posisi ke-47 dengan skor 51,13. Di tingkat Asia Tenggara, Indonesia menempati posisi ketiga setelah Singapura dan Malaysia, yang masing-masing memperoleh skor 85,65 dan 59,44. WTR merupakan laporan tahunan yang mengevaluasi kemampuan suatu negara dalam mengembangkan, menarik, dan mempertahankan tenaga kerja berbakat, serta mengukur kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan pasar kerja global (Goodstats.id, 2024).

Di sisi lain, pertumbuhan ekonomi syariah, meningkatnya jumlah lembaga pendidikan Islam, serta tumbuhnya kesadaran umat terhadap pentingnya bekerja sebagai bagian dari ibadah telah membuka peluang signifikan bagi penguatan etos kerja Islami. Semakin banyak pelaku usaha, terutama yang bergerak dalam sektor UMKM berbasis pesantren dan komunitas Muslim, mulai menerapkan nilai-nilai spiritual dalam manajemen dan budaya kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami memiliki relevansi tinggi dalam menjawab tantangan era modern, khususnya dalam membentuk SDM yang unggul dan berakhlak mulia. Oleh karena itu, penting dilakukan kajian menyeluruh mengenai kondisi aktual etos kerja Islami di Indonesia, mencakup aspek pemahaman, pengamalan, serta hambatan yang dihadapi dalam proses implementasinya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi strategis dalam merumuskan pendekatan efektif untuk menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam dunia kerja, guna memperkuat fondasi moral pembangunan nasional, khususnya di kalangan masyarakat Muslim (Dinurri'annah & Suyatno, 2021).

Etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas kinerja individu. Dalam perspektif Islam, etos kerja bukan hanya sekadar sikap atau rutinitas bekerja, tetapi merupakan ekspresi dari nilai-nilai spiritual yang bersumber dari keimanan. Konsep etos kerja Islami menegaskan bahwa bekerja adalah bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT, serta merupakan wujud aktualisasi iman dalam kehidupan sehari-hari. Namun, nilai-nilai ini tidak dapat terimplementasi secara otomatis. Dibutuhkan proses internalisasi yang mendalam, agar etos kerja tidak sekadar menjadi pengetahuan teoretis, tetapi benar-benar menjadi pedoman perilaku nyata. Internalisasi ini meliputi pemahaman, penghayatan, dan penerimaan nilai-nilai Islami hingga membentuk karakter dan integritas personal (Tasmara, 2002).

Kajian tentang etos kerja Islami telah banyak dilakukan oleh para pakar, baik dari dalam maupun luar negeri. Rahmad Annam (2015) menegaskan bahwa dalam Islam, setiap individu memiliki kebebasan untuk berupaya meraih kesejahteraan selama tetap berada dalam koridor nilai-nilai etos kerja Islami. Islam memperbolehkan seseorang untuk memiliki kekayaan melebihi yang lain selama kekayaan tersebut diperoleh dengan cara yang halal dan digunakan untuk kemaslahatan bersama, seperti melalui zakat, infak, dan sedekah. Dalam konteks ini, etos kerja berperan sebagai rambu-rambu moral dalam memperoleh kekayaan secara benar dan berkeadilan.

Sementara itu, Shukri Ahmad dan Musa Yusuf Owoyemi dalam penelitiannya menelaah karakteristik utama dari etos kerja Islam, termasuk sikap terhadap harta, pekerjaan, waktu, dan pemanfaatan waktu luang. Mereka menyimpulkan bahwa konsep etos kerja merupakan bagian integral dari tradisi Islam, yang dapat dirujuk secara kuat melalui sumber-sumber hadis. Konsep ini juga dinilai dapat diterapkan secara efektif di lingkungan kerja modern, sebagaimana yang terjadi dalam tradisi etika kerja Yahudi dan Kristen (Shukri & Owoyemi, 2012).

Selama beberapa dekade, kajian mengenai *Islamic Work Ethics* (IWE) cenderung dipengaruhi oleh budaya Arab dan dominasi pendekatan etos kerja dari perspektif Protestan (*Protestant Work Ethics/PWE*). Oleh karena itu, studi etos kerja Islam perlu dikembangkan secara lebih otentik berdasarkan pandangan dan nilai-nilai Islam itu sendiri, serta dirumuskan dalam butir-butir pengukuran yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Pengembangan pengukuran etos kerja Islam telah divalidasi secara kuantitatif melalui studi pendahuluan berbasis statistik dan secara kualitatif melalui pengujian oleh para ahli. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa skala pengukuran yang dikembangkan bersifat reliabel dan signifikan, khususnya dalam konteks sektor perbankan syariah (Ibrahim & Kamri, 2013).

Dalam *Proceedings of the 2nd International Conference on Empowering Muslim Society in Digital Era*, Azharsyah Ibrahim (2018) secara khusus mengelaborasi konsep, prinsip, dimensi, dan nilai-nilai *Islamic Work Ethics* agar dapat diimplementasikan secara praktis dalam kehidupan sehari-hari. Temuan menunjukkan bahwa berbagai ayat Al-Qur'an dan hadis membahas secara langsung maupun tidak langsung tentang konsep etos kerja dalam Islam. Apabila dioperasionalkan dengan tepat, nilai-nilai tersebut dapat menjadi jembatan antara teori dan praktik dalam pembangunan ekonomi di negara-negara Islam. Kepatuhan terhadap nilai-nilai ini akan berkontribusi terhadap pencapaian keberhasilan hidup dunia (*al-falāḥ fī al-dunyā*) dan akhirat (*al-falāḥ fī al-ākhirah*).

Etos kerja dalam Islam memiliki keterkaitan erat dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah mengenai makna dan tujuan bekerja. Pemahaman, penghayatan, dan pengamalan nilai-nilai tersebut menjadi dasar terbentuknya etos kerja Islami (Irfan, 2019).

Asiyah (2023) menegaskan bahwa etos kerja Islam mencerminkan nilai-nilai ilahiah yang diwujudkan melalui sikap kerja sama, musyawarah, dan komitmen untuk tidak saling merugikan, sehingga menghasilkan kinerja yang diridhai Allah SWT. Etos kerja Islami diwujudkan melalui berbagai karakter seperti disiplin, keikhlasan, kejujuran, komitmen, istiqamah, pengendalian diri, kreativitas, tanggung jawab, pelayanan, dan harga diri. Temuan lain menunjukkan bahwa etos kerja Islami berkorelasi dengan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB), serta bergantung pada jenis organisasi dan tingkat internalisasi anggotanya (Atiya et al., 2024). Sementara itu, Muhammad Yusuf dan tim (2024) menekankan bahwa etos kerja Islam tidak hanya berfungsi sebagai pendorong aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai pondasi keberhasilan spiritual dan kesejahteraan holistik umat.

Penelitian lain juga menyoroti pentingnya pendidikan etos kerja Islami di tingkat sekolah menengah atas sebagai respons terhadap kebutuhan SDM yang berkualitas. Sayangnya, materi pembelajaran yang tersedia dalam Buku Pendidikan Agama Islam di tingkat SMA hanya menyentuh semangat kerja keras, tanpa menyentuh dimensi filosofis dan etis yang lebih mendalam. Padahal, Imam Al-Ghazali telah merumuskan prinsip-prinsip etos kerja yang komprehensif, meliputi: tujuan dan kedudukan pekerjaan bagi manusia, jenis dan tingkatan pekerjaan, pentingnya ilmu dalam bekerja, prinsip keadilan, serta prinsip *ihsan* atau keunggulan dalam bekerja. Oleh karena itu, perumusan ulang materi ajar mengenai etos kerja Islami sangat relevan untuk mendukung pembinaan karakter siswa di jenjang pendidikan menengah (Fanani et al., 2025).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Moh. Ubay Dillah (2023) dan rekan-rekan menggambarkan bahwa proses internalisasi etos kerja Islami dilakukan melalui tiga tahapan utama: transformasi nilai-nilai, pelatihan dan motivasi, serta penerapan budaya kerja yang lebih baik melalui evaluasi berkala. Meskipun banyak studi membahas etos kerja Islam, kajian yang secara spesifik menyoroti proses internalisasi nilai-nilai tersebut sebagai bentuk aktualisasi iman masih terbatas. Artikel ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut, dengan menegaskan bahwa internalisasi etos kerja Islami merupakan bagian dari amal shalih, yang pada dasarnya merupakan manifestasi iman kepada Allah SWT. Dengan memosisikan etos kerja sebagai ekspresi dari iman aktif, diharapkan proses internalisasi etos kerja Islami dalam masyarakat Muslim dapat mengalami peningkatan signifikan, sehingga mendukung pembangunan ekonomi secara berkelanjutan.

Pembahasan etos kerja Islami sebagai bentuk aktualisasi iman yang utuh dan kontekstual bertujuan memperkaya khazanah keilmuan tentang etos kerja dalam Islam. Pendekatan ini mengintegrasikan dimensi teologis dan praksis sosial, menjadikan etos kerja sebagai manifestasi amal shalih dan kesadaran tauhid dalam kehidupan sehari-hari. Gagasan ini juga memperluas kerangka teoritik dengan menggabungkan sumber klasik (Al-Qur'an dan

hadis), pemikiran modern (seperti Abbas J. Ali), dan pendekatan kultural seperti Toto Tasmara, untuk membentuk model etos kerja Islami yang transformatif dan relevan dengan tantangan masa kini.

Kajian Teori

Dalam konteks masyarakat Muslim di Indonesia, nilai-nilai Islam seharusnya menjadi landasan dalam membentuk etos kerja yang produktif dan berorientasi pada kebaikan bersama. Namun, dalam praktiknya, etos kerja Islami belum sepenuhnya terintegrasi dalam kehidupan kerja umat Islam. Hal ini menunjukkan adanya jarak antara pemahaman keagamaan dengan pelaksanaannya dalam ranah profesional. Oleh karena itu, penting untuk menggali lebih dalam bagaimana nilai-nilai keimanan dapat mendorong internalisasi etos kerja yang sesuai dengan ajaran Islam.

1. Internalisasi Nilai

"The self is essentially a social structure and it arises in social experience." (Mead, 1934)

Teori Internalisasi merupakan konsep yang menjelaskan bagaimana nilai, norma, sikap, atau perilaku yang berasal dari luar individu—seperti lingkungan sosial, budaya, agama, atau organisasi—dapat menjadi bagian dari sistem keyakinan pribadi individu tersebut. Dengan kata lain, internalisasi adalah proses menjadikan sesuatu yang awalnya eksternal menjadi bagian dari kesadaran dan identitas diri seseorang.

Proses ini mencerminkan bagaimana nilai-nilai eksternal masuk ke dalam diri individu hingga menjadi bagian dari struktur kepribadian dan kesadaran moralnya. Nilai yang telah terinternalisasi tidak lagi dirasakan sebagai paksaan dari luar, melainkan berubah menjadi dorongan dari dalam yang secara aktif membentuk sikap dan perilaku seseorang.

George Herbert Mead (1934) menekankan bahwa internalisasi nilai terjadi melalui interaksi sosial. Dalam proses ini, individu membentuk kesadaran diri (*self*) dengan mengambil peran orang lain dalam masyarakat (*role-taking*), sehingga norma dan etika sosial tertanam secara mendalam sebagai bagian dari identitas pribadi.

Sementara itu, Jean Piaget (1955) menjelaskan internalisasi sebagai proses transformasi dari tindakan eksternal menjadi struktur mental internal, yang terjadi melalui tahapan perkembangan kognitif. Dalam pandangannya, anak mempelajari nilai dan norma sosial melalui pengalaman konkret, kemudian secara bertahap membentuk pemahaman moral yang lebih abstrak dan perilaku yang mandiri. Proses ini menandai pergeseran dari tindakan yang awalnya dikendalikan oleh faktor luar, menjadi dorongan internal yang muncul dari kesadaran pribadi.

Sebagaimana dinyatakan oleh Piaget:

"Internalization consists of a gradual substitution of internal activities for external actions." (Piaget, 1955).

Menurut Berger dan Luckmann (1966), internalisasi merupakan tahap di mana realitas sosial yang bersifat objektif—yang sebelumnya diciptakan melalui proses eksternalisasi—diambil kembali oleh individu dan diolah menjadi realitas subjektif melalui pengalaman pribadi dan sosialisasi. Individu menjadikan nilai-nilai sosial sebagai bagian dari kesadarannya, sehingga perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai tersebut muncul secara konsisten dan otomatis. Proses ini sangat penting dalam pembentukan karakter dan etika kerja, karena nilai-nilai yang tidak diinternalisasi cenderung hanya menjadi pengetahuan kognitif tanpa berdampak nyata pada perilaku.

Berger dan Luckmann menyatakan:

"Internalization is the reappropriation by the individual of this same reality, now transformed into subjective reality." (Berger and Luckmann, 1966).

Dengan demikian, internalisasi menggambarkan perubahan fundamental dari nilai-nilai eksternal menjadi bagian dari sistem keyakinan individu. Berger dan Luckmann

menguraikan proses ini ke dalam tiga tahap utama: yang pertama adalah tahap Eksternalisasi, yaitu proses di mana individu mengekspresikan dirinya dalam dunia sosial melalui penciptaan institusi, nilai, norma, dan budaya; kedua Objektivasi, yaitu saat hasil eksternalisasi tersebut—seperti aturan sosial, norma agama, atau budaya kerja—menjadi tampak objektif dan diterima sebagai “kenyataan sosial” oleh masyarakat luas; dan yang terakhir Internalisasi, yaitu ketika individu mengambil kembali kenyataan sosial tersebut dan menjadikannya sebagai bagian dari kesadarannya. Pada tahap ini, nilai-nilai tidak lagi bersifat eksternal, melainkan tertanam dalam diri dan membentuk identitas serta perilaku individu. Dalam konteks etos kerja Islam, proses internalisasi ini menjadi mekanisme kunci untuk mengakarkan nilai-nilai spiritual ke dalam jiwa, sehingga dapat mengarahkan tindakan nyata yang mencerminkan keimanan dan kesalehan sosial.

Sementara itu, dalam konteks pendidikan karakter, internalisasi nilai harus melibatkan tiga aspek utama: *knowing the good*, *desiring the good*, dan *doing the good*. Proses mengenali nilai yang benar (*knowing the good*) disebut sebagai fase *moral knowing*; menumbuhkan komitmen emosional terhadap nilai (*desiring the good*) disebut sebagai fase *moral feeling*; sedangkan fase ketiga adalah *moral action*, yaitu saat individu mampu menerapkan nilai tersebut dalam tindakan nyata sehari-hari (*doing the good*). Oleh karena itu, pendidikan nilai tidak hanya berhenti pada tataran kognitif, tetapi juga mencakup aspek afektif dan perilaku (Lickona, 1991).

“Character education is about helping students know the good, desire the good, and do the good.” (Lickona, 1991)

Teori internalisasi dari para tokoh tersebut memberikan fondasi penting dalam memahami bagaimana suatu nilai dapat tertanam kuat dalam diri individu, termasuk nilai-nilai etos kerja Islami dalam pribadi Muslim. Proses ini bukanlah sesuatu yang instan, melainkan harus dilalui melalui berbagai tahapan, pembiasaan, serta keteladanan—sebagaimana dijelaskan dalam teori internalisasi modern maupun dalam nilai-nilai pendidikan akhlak Islam.

2. Etos Kerja Islam

Secara etimologis, kata *etos* berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan terhadap sesuatu (Tasmara, 2002). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI (Edisi V), 2023), *etos* diartikan sebagai watak, karakter, atau sikap khas suatu individu, kelompok, atau bangsa. Etos menggambarkan semangat, nilai-nilai, dan kebiasaan moral yang menjadi ciri khas suatu komunitas atau individu dalam menjalani kehidupan, terutama dalam bekerja atau berinteraksi sosial.

Dengan demikian, *etika* berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan kehidupan, serta kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Kebiasaan tersebut kemudian terwujud dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai bentuk habitus (Badriati, 2021). Menurut Toto Tasmara (2002), *etos* merupakan sesuatu yang diyakini, mencakup cara berbuat, sikap, serta persepsi terhadap nilai kerja. Dari kata *etos* kemudian lahir istilah *ethic* (etika), yang berarti pedoman moral, perilaku, atau *etiket* — yakni tata cara sopan santun dalam interaksi sosial.

Adapun perbedaan antara *etos* dan *etika*, pertama, etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada level individu maupun masyarakat, yang diwariskan secara turun-temurun. Kedua, secara terminologis, etika merupakan studi sistematis mengenai konsep-konsep moral seperti nilai, baik-buruk, benar-salah, serta prinsip-prinsip umum yang membenarkan tindakan seseorang. Dalam hal ini, etika tidak hanya menjadi dasar moralitas, tetapi juga panduan filosofis dalam bertindak (Badriati, 2021).

Menurut Max Weber, *etos kerja* adalah hasil internalisasi nilai-nilai budaya dan keagamaan yang membentuk sikap serta perilaku kerja individu dalam masyarakat. Dalam karya monumentalnya *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (Weber, 1930), Weber menjelaskan bahwa ajaran Protestan, khususnya Calvinisme, mendorong munculnya etos kerja yang rasional, disiplin, hemat, dan bertanggung jawab. Ajaran tersebut menempatkan

pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan (*calling*), sehingga kerja keras bukan hanya demi keuntungan material, tetapi sebagai manifestasi kehidupan spiritual yang benar. Selain itu, Weber juga menekankan pentingnya *asketisme duniawi* (*worldly asceticism*), yaitu sikap hidup sederhana dan tidak konsumtif, yang berkontribusi terhadap akumulasi modal dan pertumbuhan ekonomi kapitalis. Dengan demikian, teori etos kerja Weber menegaskan bahwa orientasi kerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh motif ekonomi, tetapi juga oleh nilai-nilai religius yang mengakar dalam struktur sosial.

Dalam perspektif Islam, etos kerja juga mendapat perhatian serius dan memiliki dasar teologis yang kuat, bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis. Islam memandang bahwa kerja merupakan bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal. Dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10, Allah SWT memerintahkan umat Islam untuk menyebar di muka bumi dan mencari karunia-Nya setelah selesai menunaikan salat Jumat, yang menunjukkan adanya integrasi antara ibadah spiritual dan aktivitas ekonomi.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

10. Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Al Qur'an Al Karim in Word, n.d.).

Sementara itu, dalam QS. An-Najm ayat 39 dinyatakan bahwa: "Dan bahwa seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya." Ayat ini menegaskan prinsip dasar dalam Islam mengenai pentingnya ikhtiar dan tanggung jawab pribadi atas setiap usaha yang dilakukan. Konsep ini memperkuat pandangan bahwa setiap individu harus bekerja keras dan tidak bergantung pada orang lain, karena hasil yang diperoleh merupakan cerminan dari jerih payahnya sendiri. Nilai ini menjadi fondasi penting dalam membangun etos kerja Islami yang mendorong kemandirian, kejujuran, dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas pekerjaan.

Perintah untuk memiliki etos kerja yang baik dalam Islam tidak hanya tertuang dalam Al-Qur'an, tetapi juga ditegaskan melalui sabda Nabi Muhammad SAW: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya" (HR. al-Baihaqi). Hadis ini menekankan pentingnya kualitas, profesionalisme, dan integritas dalam bekerja. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, kerja keras, dan tanggung jawab sosial merupakan fondasi utama dalam etika kerja Islam (Surur, 2018).

Salah satu tokoh kontemporer yang berperan penting dalam merumuskan etos kerja Islam secara teoritis dan empiris adalah Abbas J. Ali. Dalam artikelnya "Scaling an Islamic Work Ethic", ia menjelaskan bahwa Islamic Work Ethics (IWE) bersumber dari ajaran Islam yang menempatkan kerja tidak hanya sebagai aktivitas duniawi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan kepatuhan kepada Allah SWT. Abbas J. Ali mengidentifikasi sejumlah nilai utama dalam IWE, di antaranya: kerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah, kejujuran (*sidq*), amanah, keadilan, kerja keras, dan tanggung jawab sosial. Ia juga mengembangkan instrumen pengukuran IWE yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi modern. Berbeda dari etika kerja Barat yang cenderung individualistik dan berorientasi pada keuntungan, IWE bersifat kolektif, transendental, dan bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan dunia dan akhirat (Ali, 1988).

Menurut Abbas J. Ali dan Owaihan terdapat empat komponen dalam etos kerja Islam (Ali, Abbas. J. & Al-Owaihan, 2008) yaitu : yang pertama Effort / Usaha yang dimaknai pentingnya kerja keras dan dedikasi dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan makna surat At Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
 فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Al Qur'an Al Karim in Word, n.d.).

Komponen kedua dari etos kerja Islam menurut Abbas J. Ali dan Al-Owaihah (2008) adalah competition atau *kompetisi*, yang dimaknai sebagai dorongan untuk melakukan persaingan yang sehat dalam mencapai keunggulan dan inovasi. Dalam Islam, kompetisi tidak dilarang, selama tetap berada dalam koridor nilai-nilai etis dan tidak merugikan pihak lain. Al-Qur'an mendorong umat manusia untuk berlomba-lomba dalam kebaikan. Dalam QS. Al-Baqarah ayat 148 Allah berfirman :

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيَهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ١٤٨

148. Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (Al Qur'an Al Karim in Word, n.d.).

Ayat ini menunjukkan bahwa Islam mengakui kompetisi sebagai pendorong kemajuan asalkan berorientasi pada amal sholeh dan kemaslahatan bersama, bukan sekadar persaingan materialistik.

Komponen ketiga dari etos kerja Islam menurut Abbas J. Ali dan Al-Owaihah (2008) adalah transparency atau *kejujuran*, yang menekankan pentingnya keterbukaan dan integritas dalam setiap aspek pekerjaan. Islam sangat menjunjung tinggi prinsip kejujuran dan melarang segala bentuk penipuan dalam interaksi sosial maupun transaksi ekonomi. Al-Qur'an secara tegas mengecam perilaku curang dan tidak jujur, seperti dalam QS. Al-Muthaffifin ayat 1–3: *Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang. (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi. Dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi* (Al Qur'an Al Karim in Word, n.d.).

Ayat ini menegaskan bahwa praktik ketidakjujuran adalah bentuk pelanggaran moral yang serius dalam Islam, dan bertentangan langsung dengan nilai-nilai etos kerja Islami. Oleh karena itu, transparansi dan kejujuran menjadi prinsip utama yang harus tertanam dalam perilaku kerja seorang Muslim.

Komponen terakhir dalam etos kerja Islam menurut Abbas J. Ali dan Al-Owaihah (2008) adalah morally responsible conduct atau *perilaku bertanggung jawab secara moral*. Komponen ini menekankan pentingnya etika dan akhlak dalam setiap tindakan di lingkungan kerja, termasuk tanggung jawab terhadap sesama manusia, lembaga, dan lingkungan. Etos kerja Islami tidak hanya mengukur pencapaian hasil, tetapi juga menilai proses pencapaian tersebut—apakah dilakukan secara halal, jujur, dan penuh integritas.

Prinsip ini selaras dengan ajaran Islam yang memerintahkan umatnya untuk berlaku adil, berbuat kebajikan, dan mencegah kemungkaran, sebagaimana ditegaskan dalam QS. An-Nahl ayat 90

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠﴾

90. Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran (Al Qur'an Al Karim in Word, n.d.).

Ayat ini menjadi dasar utama dalam membentuk perilaku kerja yang tidak hanya efektif, tetapi juga etis dan bertanggung jawab secara moral. Dengan demikian, etos kerja Islami tidak hanya bersifat spiritual dan produktif, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan sosial.

Beekun (1997) dalam karyanya *Islamic Business Ethics*, menegaskan bahwa etos kerja Islami dibangun atas dasar nilai-nilai fundamental dalam ajaran Islam, seperti kejujuran (*ṣidq*), keadilan (*ʿadl*), tanggung jawab (*amānah*), dan *ihsān* (melakukan pekerjaan secara optimal). Menurutny, etos kerja seorang Muslim harus merefleksikan kesadaran spiritual bahwa setiap aktivitas kerja bukan semata-mata aktivitas duniawi, melainkan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, seorang pekerja Muslim dituntut untuk menjunjung tinggi integritas, menjauhi praktik kecurangan, serta menjadikan kualitas dan kemanfaatan kerja sebagai manifestasi akhlak profesional. Beekun juga menekankan pentingnya akuntabilitas dan produktivitas dalam kerangka moral Islam sebagai sarana untuk meraih keberkahan dalam pekerjaan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dalam Islam tidak hanya menekankan profesionalitas dan produktivitas, tetapi juga menuntut integrasi nilai-nilai spiritual dan moral. Bila etos kerja menurut Max Weber lahir dari semangat rasionalitas dan kapitalisme, maka etos kerja Islam berakar pada konsep ibadah, amanah, serta keseimbangan antara dimensi dunia dan akhirat, dengan orientasi pada keberkahan, keadilan, dan kemaslahatan umat.

M. Quraish Shihab (1996) berpendapat bahwa etos kerja dalam Islam berakar pada prinsip *tauhid*, yang menempatkan setiap aktivitas kerja sebagai bagian integral dari ibadah kepada Allah SWT. Islam, menurutny, mendorong umat untuk bekerja secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan profesional, bukan sekadar demi kepentingan duniawi, melainkan juga untuk mewujudkan kemaslahatan sosial. Etos kerja Islami, sebagaimana dijelaskan oleh Shihab, mencerminkan integrasi antara spiritualitas dan produktivitas dalam kehidupan seorang Muslim, sehingga kerja tidak hanya bernilai fungsional, tetapi juga bernilai transendental.

TotoTasmara (2002) dalam karyanya *Membangun Etos Kerja Islami*, menyatakan bahwa etos kerja dalam Islam tidak hanya merupakan dorongan untuk bekerja keras, tetapi juga merupakan manifestasi dari keimanan dan bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Ia menekankan bahwa semangat kerja seorang Muslim harus berlandaskan nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan amanah. Tasmara juga mengkritik pola pikir fatalistik yang masih berkembang di kalangan umat Islam, yakni sikap pasrah tanpa diiringi usaha nyata. Ia menawarkan konsep etos kerja Islami sebagai energi spiritual yang mampu mendorong transformasi sosial. Melalui pemaknaan pekerjaan sebagai bentuk ibadah, umat Islam diharapkan dapat bekerja secara ikhlas, profesional, dan berintegritas.

Ahmad Janan Asifudin (2004) dalam karyanya *Etos Kerja dalam Islam*, memandang bahwa aktivitas kerja merupakan bagian integral dari amal shalih yang bernilai ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan melalui cara yang halal. Ia menjelaskan bahwa etos kerja Islami mencakup dimensi spiritual, moral, dan sosial yang mendorong individu untuk bersikap produktif, bertanggung jawab, serta menjunjung tinggi kejujuran dalam menjalankan pekerjaannya. Lebih lanjut, Asifudin menegaskan bahwa dalam perspektif Islam, kerja diposisikan sebagai sarana untuk meraih kemuliaan hidup di dunia dan kebahagiaan di akhirat, sekaligus sebagai bentuk kontribusi nyata terhadap kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, Islam mendorong terbentuknya budaya kerja yang unggul dengan landasan nilai-nilai tauhid dan akhlak mulia.

3. Aktualisasi Iman

Aktualisasi dapat dipahami sebagai proses menjadikan sesuatu yang bersifat potensial menjadi nyata atau benar-benar ada. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (*KBBI Edisi V*, 2023), aktualisasi diartikan sebagai tindakan atau proses mewujudkan sesuatu agar menjadi aktual, nyata, dan berlaku. Dalam konteks keagamaan, iman secara etimologis berarti percaya atau mempercayai, dengan akar kata yang bermakna rasa aman atau terbebas dari gangguan. Fazlur Rahman berpendapat bahwa iman adalah sikap penyerahan diri yang tegas kepada Tuhan dan risalah-Nya, yang bersumber dari dalam hati. Meskipun berakar dari dimensi batin, iman sejati menurut Rahman harus tercermin dalam tindakan nyata. Oleh karena itu, memisahkan iman dari amal shalih merupakan kekeliruan yang bertentangan dengan ajaran Al-Qur'an (Farah, Naila & Fitriya, 2019).

Imam Abu Hanifah berpandangan bahwa iman terbatas pada aspek i'tiqād (keyakinan dalam hati), sedangkan amal perbuatan merupakan konsekuensi atau bukti dari iman, namun tidak termasuk dalam definisi iman itu sendiri. Sebaliknya, Imam Ahmad bin Hanbal, Imam Malik, dan Imam Syafi'i mendefinisikan iman sebagai sesuatu yang mencakup tiga unsur: diyakini dalam hati, diucapkan dengan lisan, dan diamalkan dengan anggota tubuh. Berdasarkan definisi ini, setan tidak dapat dikatakan beriman, meskipun ia meyakini keberadaan Allah dan mengakuinya secara verbal, karena tidak mengamalkannya dalam bentuk ketaatan. Dengan demikian, konsekuensi dari iman yang sejati adalah adanya sinergi antara keyakinan, ucapan, dan perbuatan (Nugroho, 2016).

Aktualisasi iman merupakan konsekuensi logis dari keberimanan itu sendiri, di mana aktualisasi menjadi dimensi tindakan atau pengamalan dari keyakinan yang tertanam dalam hati. Proses ini penting untuk menegaskan bahwa iman tidak berhenti pada aspek kognitif dan afektif semata, tetapi harus terejawantahkan dalam perilaku nyata yang etis, produktif, dan bertanggung jawab. Aktualisasi iman tidak hanya relevan dalam konteks kerja dalam arti sempit, melainkan mencakup seluruh aspek kehidupan, baik sosial, ekonomi, maupun moral. Pembahasan mengenai iman dalam Al-Qur'an merupakan tema sentral yang menjadi salah satu fondasi utama ajaran Islam. Kata "iman" beserta derivasinya disebutkan dalam ratusan ayat Al-Qur'an. Salah satunya terdapat dalam Surat Al-Baqarah ayat 3–4, yang menggambarkan ciri-ciri orang beriman sebagai mereka yang percaya kepada yang gaib, mendirikan shalat, menafkahkan sebagian rezeki, serta meyakini kebenaran kitab-kitab Allah.

الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ۝ ۳ وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ وَمَا أُنزِلَ مِنْ قَبْلِكَ وَبِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ ۝ ۴

3. (yaitu) mereka yang beriman kepada yang ghaib, yang mendirikan shalat, dan menafkahkan sebahagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka. 4. dan mereka yang beriman kepada Kitab (Al Quran) yang telah diturunkan kepadamu dan Kitab-kitab

yang telah diturunkan sebelumnya, serta mereka yakin akan adanya (kehidupan) akhirat (Al Qur'an Al Karim in Word, n.d.).

Selanjutnya, dalam Surat Al-Baqarah ayat 25, Allah SWT memberikan kabar gembira kepada orang-orang yang beriman dan beramal sholeh, bahwa bagi mereka tersedia surga yang penuh kenikmatan: *"Dan sampaikanlah kabar gembira kepada mereka yang beriman dan beramal shalih, bahwa bagi mereka disediakan surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai. Setiap kali mereka diberi rezeki buah-buahan dari surga, mereka berkata: 'Iniilah yang pernah diberikan kepada kami dahulu', dan mereka diberi buah-buahan yang serupa; dan di dalamnya mereka memperoleh pasangan-pasangan yang suci, dan mereka kekal di dalamnya."* Ayat ini menegaskan bahwa keimanan sejati selalu diiringi dengan amal perbuatan yang nyata (sholeh), serta bahwa balasan atas iman yang teraktualisasi tersebut adalah kenikmatan hakiki di akhirat. Dengan demikian, aktualisasi iman dalam Islam tidak bersifat simbolik atau semata-mata spiritual, melainkan menuntut konsistensi antara keyakinan, ucapan, dan tindakan dalam kehidupan nyata.

Jika kita cermati dalam Al-Qur'an, perintah untuk beriman hampir selalu disandingkan dengan perintah untuk beramal saleh. Penyandingan ini dapat berupa penyebutan umum terhadap amal saleh, maupun berupa penyebutan konkret atas perbuatan-perbuatan baik yang menjadi manifestasi dari keimanan. Fenomena ini menunjukkan bahwa keimanan sejati dalam Islam tidak bersifat pasif atau semata-mata keyakinan batiniah, melainkan harus diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata dan etika sosial. Iman tanpa disertai amal saleh tidak menjamin keselamatan di akhirat, sebagaimana amal tanpa disertai iman dianggap tidak bermakna secara eskatologis. Oleh karena itu, Islam menempatkan iman dan amal sebagai dua aspek yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam membentuk kehidupan yang bernilai di dunia dan akhirat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang meneliti bagaimana konsep etos kerja Islam dapat terinternalisasi dalam setiap diri seorang muslim. Dengan pendekatan deskriptif untuk memahami bagaimana aktualisasi iman yang menjadi fokus studi mampu menjadi faktor mendasar dan mendalam dalam memicu internalisasi etos kerja Islami. Penulis mengambil data dan informasi mengenai fenomena penerapan etos kerja Islami bersumber dari data sekunder dari *webpage* resmi pemerintah maupun lembaga peneliti dan *webpage* berita. Sampel yang di yang digunakan dalaha masyarakat Indonesia yang sebagian besar beragama Islam. Untuk memberikan landasan konseptual yang kuat dan valid maka sumber kajian literasi dan bahan pembahasan bersumber dari artikel penelitian terdahulu, buku-buku, artikel, termasuk Al Qur'an. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis fenomena secara holistik dengan memadukan data empiris dari sumber yang sudah ada dan kajian literatur yang komprehensif, sehingga menghasilkan pemahaman yang mendalam dan terintegrasi.

Hasil dan Pembahasan

Isu mengenai etos kerja dan sistem nilai yang terkait dengan pekerjaan telah menarik perhatian para akademisi selama beberapa dekade terakhir. Sebagian besar diskusi tentang topik ini berfokus pada kontribusi tradisi Yahudi-Kristen dan dalam skala yang lebih besar dilakukan dalam konteks masyarakat Barat. Meskipun banyak agama dan kelompok etnis lainnya yang pernah mencapai kemakmuran dan kemajuan ekonomi yang luar biasa dalam sebagian sejarah mereka, kontribusi mereka hampir sepenuhnya diabaikan dalam literatur manajemen dan wacana tentang etos kerja. Pembicaraan seputar etos kerja dalam dunia

bisnis modern telah menjadi suatu kelaziman, bahkan sudah menjadi semacam kewajiban dalam kajian-kajian ekonomi manajemen. Ekonomi dewasa ini tidak hanya membicarakan tentang investasi, proses manajemen, teknologi produksi dan perluasan pasar, tetapi juga telah memasuki ranah moral serta kekuatan spiritual (spiritual force). Kekuatan spiritual diharapkan dapat memacu dan mendorong motivasi kerja dan menggaerakkan individu untuk dapat survive dan berkembang dalam situasi global yang semakin kompetitif.

1. Komponen Utama Etos Kerja Islam dan Aktualisasinya

Abbas J. Ali (1988) menegaskan empat komponen utama etos kerja Islam yang harus diinternalisasi, yaitu: kerja sebagai ibadah, komitmen pada keunggulan, ketekunan dan kerja keras serta tanggung jawab sosial. Dalam perspektif Islam, kerja bukan sekadar aktivitas ekonomi untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT. Iman yang aktual akan mendorong seorang Muslim untuk memaknai setiap aktivitas kerjanya sebagai sarana mendekatkan diri kepada Tuhan. Ketika niat bekerja dilandasi keikhlasan karena Allah (ikhlas lillah), maka pekerjaan apapun – selama halal – menjadi bernilai ibadah. Hal ini tercermin dalam firman Allah: *“Dan katakanlah: ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu’*” (QS. At-Taubah: 105). Keimanan yang tertanam kuat akan membentuk sikap profesional yang jujur, disiplin, dan bertanggung jawab karena sadar bahwa Allah senantiasa mengawasi. Dengan demikian, kerja sebagai ibadah bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menghadirkan dimensi spiritual dalam dunia kerja.

Iman yang hidup dalam diri seseorang akan menumbuhkan kesadaran bahwa segala bentuk amanah – termasuk pekerjaan – harus dijalankan secara maksimal. Komitmen pada keunggulan (itqan) merupakan bentuk aktualisasi iman dalam perilaku kerja yang menuntut kualitas, kesungguhan, dan profesionalitas. Nabi Muhammad SAW bersabda, *“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang jika bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya”* (HR. Baihaqi). Seorang Muslim yang beriman tidak akan merasa cukup dengan hasil asal-asalan, karena ia meyakini bahwa mutu pekerjaan adalah cerminan dari tanggung jawab moral dan pengabdian kepada Allah. Maka dari itu, keunggulan bukan sekadar tuntutan pasar, melainkan refleksi dari iman yang diwujudkan dalam etos kerja unggul dan berintegritas.

Islam mengajarkan pentingnya sabar dan tekun dalam menghadapi segala ujian, termasuk dalam pekerjaan. Ketekunan dan kerja keras adalah buah dari keimanan yang teguh, karena orang yang beriman percaya bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan benar tidak akan sia-sia di sisi Allah. QS. An-Najm: 39 menegaskan, *“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”* Dalam konteks ini, iman memberikan motivasi internal yang kuat untuk tetap bersemangat, tidak mudah menyerah, dan terus berusaha memperbaiki diri. Ketekunan dalam bekerja bukan hanya alat mencapai tujuan duniawi, tetapi juga bagian dari jihad fi sabilillah dalam bentuk kontribusi nyata bagi kehidupan umat. Maka, kerja keras menjadi ekspresi dari keyakinan bahwa Allah akan membalas setiap usaha dengan kebaikan.

Salah satu dimensi penting dalam etos kerja Islam adalah tanggung jawab sosial. Seorang Muslim yang beriman tidak hanya memikirkan kepentingan pribadinya, tetapi juga memperhatikan dampak dari pekerjaannya terhadap masyarakat dan lingkungan. Aktualisasi iman tercermin dalam kepedulian sosial – seperti keadilan dalam upah, kejujuran dalam transaksi, serta kontribusi terhadap kesejahteraan umum. Rasulullah SAW bersabda, *“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain”* (HR. Ahmad). Dalam konteks ini, iman tidak hanya bersifat individual, tetapi juga sosial; mendorong pelakunya untuk menjadikan pekerjaan sebagai medium kebermanfaatn, bukan sekadar alat meraih keuntungan pribadi. Etos kerja yang dibangun di atas iman akan memunculkan kepedulian kolektif, keadilan ekonomi, dan tanggung jawab moral dalam interaksi kerja. Dalam aktualisasi iman, keempat komponen ini saling melengkapi dan memotivasi individu

untuk mengembangkan etos kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga bermakna secara spiritual.

Toto tasmara (2002) terdapat sekitar dua puluh lima indikator etos kerja Islami yang mencerminkan karakter seorang Muslim yang produktif dan berintegritas. Di antaranya adalah penghargaan terhadap waktu, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen yang dilandasi oleh aqidah yang kuat. Seorang Muslim juga dituntut untuk memiliki keikhlasan dalam bekerja, keberanian menghadapi tantangan, dan kemampuan bersikap konsekuen terhadap tugasnya.

Ciri lainnya mencakup kepercayaan diri, kreativitas dalam menyelesaikan masalah, serta orientasi jangka panjang melalui perencanaan kerja yang baik. Gaya hidup hemat, semangat kewirausahaan, dan kemauan untuk terus belajar merupakan bagian dari sikap kerja Islami. Selain itu, penting pula sikap peduli terhadap kesehatan, semangat untuk meningkatkan produktivitas, menjaga hubungan sosial yang baik, serta kesiapan untuk melakukan perubahan demi perbaikan diri dan lingkungan.

2. Bagaimana iman memicu Internalisasi Etos Kerja Islam dalam pribadi muslim

Berdasarkan kajian literatur, internalisasi nilai etos kerja Islam merupakan proses bertahap yang melibatkan aspek kognitif, afektif, dan konatif. Individu pertama-tama mengenal dan memahami nilai-nilai etos kerja yang diajarkan dalam Islam, seperti kerja keras, kejujuran, amanah, dan tanggung jawab sosial (Lickona, 1991). Pemahaman ini kemudian menimbulkan penghayatan emosional yang mendalam terhadap nilai tersebut, sehingga menjadi bagian dari keyakinan batin.

Kajian mengenai hubungan antara nilai religiusitas dan etos kerja sudah menjadi pembahasan sejak dulu. Adam Smith telah membahas secara komprehensif mengenai agama, gereja, moral dan etika. Karl Marx dan Fridrieck Engels juga telah mengupas pengaruh agama Kristen dan Yahudi terhadap perilaku ekonomi para penganut nya. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism karya Weber sebenarnya tidak mengangkat topik yang benar-benar baru. Meskipun demikian, harus diakui bahwa karya Weber merupakan grand theory mengenai hubungan antara agama dan perilaku ekonomi (Irkhami, 2014). Selanjutnya, nilai-nilai ini diterapkan dalam bentuk tindakan nyata sebagai wujud aktualisasi iman. Proses ini membutuhkan kesadaran penuh bahwa bekerja adalah bentuk ibadah kepada Allah, bukan sekadar memenuhi kebutuhan duniawi (QS. Al-Mulk: 15). Internalisasi yang sukses akan menghasilkan karakter kerja yang konsisten dan berintegritas.

Iman adalah kekuatan ruhani yang bukan hanya mengendap dalam keyakinan, tetapi juga berdenyut dalam tindakan. Kelezatan iman sejatinya dapat dirasakan ketika seseorang mampu bertindak kreatif dan prestatif; bukan sekadar menjalani hidup, tetapi menghadirkan karya yang bermakna dan penuh kontribusi. Dalam perspektif Islam, iman bukan hanya status spiritual, melainkan nafas keberpihakan total kepada Allah dan Rasul-Nya beserta seluruh aturan dan ajarannya. Ia menjadi pendorong utama dalam menunaikan tugas hidup dengan kesungguhan dan orientasi ilahiah.

Iman sejati adalah wadah yang harus diisi oleh amal sholeh nyata. Ia bukan hanya tentang mengetahui dan memahami, tetapi tentang berbuat dan membuktikan. Seorang Muslim yang beriman tidak berhenti pada pengakuan lisan, melainkan menjadikannya pijakan untuk berkarya secara produktif, jujur, dan penuh tanggung jawab. Dalam dimensi ini, iman menjadi pelita jiwa yang menerangi langkah, membimbing seseorang untuk meraih prestasi serta menjalankan misi kehidupannya di dunia secara terarah dan mulia.

Islam bukan sekadar konsep normatif yang terjaga dalam kitab atau ucapan, tetapi sebuah sistem nilai yang menuntut aktualisasi dalam praktik nyata. Iman yang sejati akan semakin transparan ketika tampak dalam amaliah, dalam etos kerja yang disiplin, penuh dedikasi, dan dilandasi keikhlasan. Sebagaimana Allah tegaskan dalam QS. Adz-Dzariyat ayat 56 bahwa manusia diciptakan tidak lain kecuali untuk beribadah, maka seorang Muslim yang

beriman akan senantiasa siap mengabdikan dan mendayagunakan seluruh potensi dirinya dalam rangka memenuhi tujuan penciptaan tersebut.

Dalam kerangka itu, etos kerja Islami bukan sekadar rutinitas duniawi, melainkan bagian dari amal sholeh. Muslim yang memiliki iman yang hidup akan menjadikan kerja sebagai ladang ibadah, mengaitkan seluruh aktivitasnya dengan orientasi akhirat. Ia tidak sekadar bekerja untuk keuntungan materi, tetapi untuk kebermanfaatan yang luas, baik bagi dirinya, masyarakat, maupun sebagai bentuk pengabdian terbaik kepada Allah. Dengan demikian, iman bukan hanya menghidupkan hati, tetapi juga menggerakkan tangan untuk berbuat, berpikir untuk mencipta, dan melangkah untuk menebar manfaat dalam bingkai etos kerja Islami yang tangguh dan penuh makna.

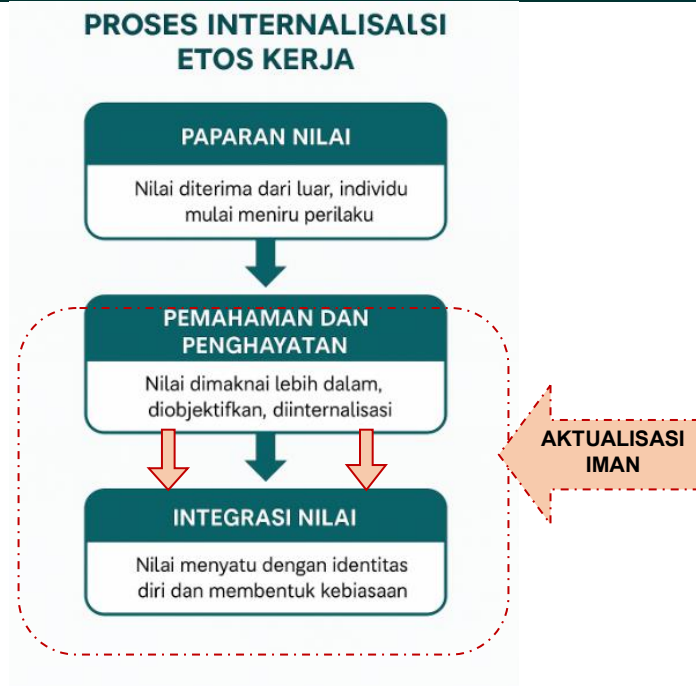
3. Internalisasi etos kerja Islam pada setiap individu muslim

Proses internalisasi etos kerja merupakan sebuah perjalanan bertahap di mana nilai-nilai kerja seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja keras ditanamkan dalam diri individu hingga menjadi bagian dari kepribadiannya. Tahapan awal dimulai dari proses paparan nilai, di mana individu menerima stimulasi dari luar keluarga, lingkungan pendidikan, masyarakat atau media sosial. Pada tahap ini, sebagaimana dijelaskan oleh George H. Mead (1934) dalam tahap *preparatory*, serta oleh Berger (1966) dalam konsep eksternalisasi, individu mulai meniru perilaku tanpa pemahaman penuh, hanya berdasarkan pengamatan terhadap lingkungan sekitarnya.

Setelah nilai-nilai tersebut dikenali dan ditiru, individu memasuki tahap pemahaman dan penghayatan, di mana nilai-nilai etos kerja tidak lagi diterima secara pasif, melainkan mulai dimaknai secara lebih mendalam. Jean Piaget (1955) menyebut proses ini sebagai transisi moral, yaitu pergeseran dari kepatuhan terhadap aturan eksternal menuju kesadaran moral pribadi. Bersamaan dengan itu, menurut Lickona (1991), muncul apa yang disebut sebagai *moral feeling*, yakni tumbuhnya rasa empati, tanggung jawab, dan kebanggaan dalam menjalankan nilai kerja. Nilai-nilai mulai diobjektifkan, diinternalisasi ke dalam cara berpikir, dan dirasakan sebagai bagian dari keyakinan pribadi dan spiritual. Dengan adanya pemicu berupa keimanan yang diikuti dengan perbuatan dan amal sholeh proses ini akan berakar lebih kuat dan kokoh untuk masuk ke tahap berikutnya (Luckman, 1966).

Tahap terakhir adalah integrasi nilai ke dalam kepribadian, di mana nilai-nilai etos kerja telah menyatu dengan identitas diri dan membentuk kebiasaan serta perilaku yang konsisten. Mead menyebut tahap ini sebagai *game stage*, di mana individu sudah mampu memahami peran sosial secara utuh dan bertindak berdasarkan pemahaman nilai yang menyeluruh. Dalam pandangan Berger, ini disebut internalisasi, yaitu proses menjadikan nilai eksternal sebagai realitas subjektif. Di tahap ini pula, menurut Lickona, terbentuk *moral behavior*, yaitu tindakan nyata yang selaras dengan nilai yang dihayati. Individu tidak lagi bekerja hanya karena diperintah atau diawasi, melainkan karena menyadari bahwa bekerja adalah bentuk tanggung jawab, kontribusi sosial, dan lebih jauh lagi, sebagai manifestasi dari ibadah kepada Allah SWT.

Dengan demikian, proses internalisasi etos kerja tidak hanya bersifat psikologis dan sosial, tetapi juga spiritual. Dalam Islam, kerja bukan hanya kegiatan duniawi, melainkan bagian dari perintah Allah yang harus dilakukan secara ikhlas dan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, internalisasi etos kerja Islam menekankan keterpaduan antara kesadaran moral, sosial, dan ketundukan spiritual dalam membentuk pribadi pekerja yang unggul dan berintegritas.



Gambar 3. Aktualisasi iman menguatkan internalisasi etos kerja Islam
Sumber : penulis

4. Implikasi Aktualisasi Iman dalam etos kerja Islami

Aktualisasi iman dalam bentuk etos kerja Islami membawa implikasi yang signifikan dalam kehidupan individu maupun masyarakat Muslim. Iman yang hidup dan menyala tidak hanya membentuk kepribadian spiritual yang kokoh, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang unggul, produktif, dan penuh tanggung jawab. Aktualisasi iman melalui internalisasi etos kerja Islam dapat meningkatkan kualitas moral dan profesionalisme individu. Nilai kejujuran dan amanah misalnya, melahirkan kepercayaan di tempat kerja. Sementara komitmen pada keunggulan dan ketekunan mendorong produktivitas berkelanjutan. Selain itu, tanggung jawab sosial memperkuat hubungan harmonis antara pekerja dengan masyarakat, sesuai dengan prinsip Islam sebagai rahmatan lil ‘alamin. Dengan demikian, internalisasi nilai-nilai ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi kemajuan sosial dan ekonomi secara umum.

Selain memberikan dampak positif pada individu, aktualisasi iman dalam bentuk etos kerja Islami juga memiliki potensi besar dalam membentuk budaya kolektif yang unggul dalam masyarakat Muslim. Pribadi-pribadi Muslim yang menjadikan iman sebagai landasan kerja akan menunjukkan sikap jujur, disiplin, tanggung jawab, serta semangat berprestasi dan melayani. Ketika nilai-nilai ini dijalankan secara konsisten oleh banyak individu dalam berbagai sektor kehidupan—baik pendidikan, ekonomi, pemerintahan, maupun sosial—maka akan terbentuk suatu budaya masyarakat yang menjunjung tinggi profesionalitas, integritas, dan kontribusi nyata.

Budaya kerja Islami yang tumbuh dari aktualisasi iman secara kolektif akan menciptakan iklim sosial yang produktif, adil, dan saling mendukung. Masyarakat tidak hanya terfokus

pada pencapaian pribadi, tetapi juga peduli terhadap kemajuan bersama dan pembangunan bangsa. Etos kerja seperti ini menjadi fondasi kokoh bagi terciptanya sistem sosial yang berdaya saing tinggi, namun tetap menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan.

Dalam konteks pembangunan bangsa, masyarakat Muslim yang memiliki budaya kerja Islami akan menjadi motor penggerak kemajuan yang berkelanjutan. Mereka mampu berkontribusi dengan inovasi, semangat kolaborasi, dan tanggung jawab sosial. Maka, aktualisasi iman tidak hanya membentuk pribadi-pribadi unggul, tetapi juga memperkuat jalinan sosial yang sehat dan kokoh—yang pada akhirnya akan mendorong kemajuan bangsa secara holistik dan bermakna.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Pembahasan mengenai etos kerja Islami menunjukkan bahwa konsep ini memiliki landasan teologis yang kuat dalam Al-Qur'an dan Hadis. Ia bukan sekadar ajaran moral, tetapi bagian integral dari iman dan amal sholeh, yang menempatkan aktivitas kerja sebagai bentuk ibadah dengan nilai spiritual yang tinggi. Aktualisasi iman melalui etos kerja tidak hanya berdampak pada dimensi spiritual individu, tetapi juga memiliki implikasi sosial yang luas dan strategis. Iman yang diwujudkan dalam amal nyata melahirkan pribadi Muslim yang jujur, disiplin, kreatif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan. Pribadi-pribadi beriman yang aktif ini menciptakan pola kerja yang produktif dan bermoral, menjadikan pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah. Ketika nilai-nilai etos kerja Islami ini diinternalisasi secara kolektif, ia akan membentuk budaya kerja masyarakat Muslim yang unggul—ditandai dengan kerja keras, integritas, dan tanggung jawab sosial. Budaya tersebut menjadi kekuatan transformatif yang mendorong kemajuan bangsa, membangun sistem sosial yang sehat dan kompetitif, tanpa mengesampingkan nilai-nilai spiritual. Dengan demikian, iman tidak hanya menghidupkan jiwa, tetapi juga berperan sebagai penggerak utama dalam membentuk peradaban yang unggul, adil, dan bermartabat. Etos kerja Islami merupakan bentuk konkret dari iman yang membumi, yang perlu diwujudkan secara nyata dalam kehidupan profesional dan sosial umat Islam masa kini.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan agar upaya internalisasi etos kerja Islami dilakukan secara sistematis melalui pendekatan pendidikan, pembinaan spiritual, serta keteladanan di lingkungan kerja dan sosial. Lembaga pendidikan, khususnya yang berbasis Islam, perlu mengintegrasikan nilai-nilai kerja Islami ke dalam kurikulum dan kegiatan pembelajaran yang aplikatif. Di sisi lain, institusi keagamaan dan pemerintah juga dapat berperan aktif dengan menyusun program yang mendorong pembentukan karakter kerja Islami di masyarakat. Penguatan kesadaran bahwa kerja adalah bagian dari pengabdian kepada Allah harus menjadi bagian dari dakwah yang kontekstual dan relevan dengan tantangan zaman. Selain itu, diperlukan lingkungan sosial dan profesional yang mendukung pembiasaan sikap jujur, tanggung jawab, dan integritas sebagai cerminan dari keimanan yang aktif. Dengan demikian, pembentukan budaya kerja Islami tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga harus dibangun secara kolektif oleh berbagai elemen masyarakat guna mendorong transformasi sosial yang berakar pada nilai-nilai

Referensi

- Al Qur'an Al Karim in word*. (n.d.).
- Ali, Abbas. J. & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal* ISSN 1352-7606, 15(1), 5–19.
- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128, 575–583 Semantic Scholar +2.
https://www.researchgate.net/publication/233268258_Scaling_an_Islamic_Work_Ethic
- Annam, R. (2015). ETOS KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA DALAM UPAYA MENJAWAB PERMASALAHAN EKONOMI ISLAM (PERILAKU MENDAPATKAN UANG/HARTA). *Al Masyarif*, 11(1), 1–14.
<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0A>
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos kerja dalam Islam*. Pustaka Pelajar.
- Asiyah, B. N. (2023). Etos Kerja Dalam Islam. *IBSE Sharia Economic Journal*, 2(1), 12–26.
<http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/279>.
- Atiya, N., Widiastuti, T., & Rusanti, E. (2024). Critical review of Islamic work ethic literature across diverse organization and its future direction. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 250–275. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.914>
- Badriati, B. El. (2021). *Etos kerja Dalam Perspektif Islam dan Budaya*. Sanabil.
- Beekun, R. I. (1997). *islamic Business Ethics*. Herndon, Va. : International Institute of Islamic Thought. <https://archive.org/details/islamicbusinessse0000beek/page/n3/mode/2up>
- BPS. (2024). *Statistik kriminal tahun 2024*. @Badan Pusat Statistik. www.bps.go.id
- Cnbcindonesia. (2025). *Negara Dengan Tingkat Korupsi tertinggi di Dunia*. Cnbcindonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20250312103018-33-617841/10-negara-dengan-tingkat-korupsi-paling-tinggi-di-dunia>
- Cnbcindonesia. (2024). *Negara dengan Kinerja ASN Terbaik Dunia*. Cnbcindonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20250312103018-33-617841/10-negara-dengan-tingkat-korupsi-paling-tinggi-di-dunia>
- Dillah, M. U., Rofiqoh, P. A., Hikmah, A. W., & Fitriana, A. (2023). Internalisasi Etos Kerja Islam dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Siliragung. *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(4), 184–188. <https://doi.org/10.57251/hij.v2i4.936>
- Dinurri'annah, S., Suyatno, & S. (2021). Islamic work ethic as a mediation of organizational justice toward job performance of traditional market traders. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(2), 123–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/jebis.v6i2.2021.123-134>
- Fanani, M. I., Sa, M., & Tanjung, H. (2025). *Islamic Work Ethics : Urgency and Evaluation of Its Curriculum in Indonesian High Schools*. 4(3), 1293–1312.
- Farah, Naila & Fitriya, I. (2019). KONSEP IMAN, ISLAM DAN TAQWA (Analisis Hermeneutika Diltthey terhadap Pemikiran Fazlur Rahman). *Rausyan Fikr*, 14(2), 209–241. <https://doi.org/10.24239/rsy.v14i2.349>
- Goodstats.id. (2024). *Daya Saing SDM Indonesia Terbaik Ketiga di ASEAN*. Goodstats.Id. https://data.goodstats.id/statistic/daya-saing-sdm-indonesia-terbaik-ketiga-di-asean-xzeuP#google_vignette
- Ibrahim, A. (2018). *Proceeding of 2 nd International Conference on Empowering Moslem Society in Digital Era Islamic Work Ethics and Economic Development in Islamic Countries : Bridging Between Theory and Reality Islamic Work Ethics and Economic Development in Islamic Countri*. 2, 43–50.
- Ibrahim, A., & Kamri, N. 'Azzah. (2013). Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach. *International Convention on Islamic Management*, 135–163.
- Irfan, M. (2019). Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Jurnal MANAJERIAL*, 4(1), 11–24.

- <https://doi.org/10.17509/manajerial.v4i1.16504>
- Irkhami, N. (2014). *Islamic Work Ethics : Membangun Etos Kerja Islami*. STAIN Salatiga Press.
- KBBI (edisi V). (2023). Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset Dan Teknologi. <https://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Lickona, T. (1991). *Educating for character: How our school can teach respect and responsibility*. Bantam Books.
- Luckman, P. L. B. & T. (1966). *The social construction of reality : A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor Books.
- Mead, G. H. (1934). *No Mind, self, and society : From the standpoint of social behaviorist* (C. W. Morris (Ed.)). University of Chicago Press.
- Nugroho, I. S. (2016). Pembentukan Karakter Di Era Globalisasi Melalui Aktualisasi Iman Kepada Nabi -. *Insania*, Vol 21(No 2), 293–308.
<https://doi.org/10.24090/insania.v21i2.1794>
- Piaget, J. (1955). *The construction of reality in the child*. Routledge & Kegan Paul.
- Shihab, M. Q. (1996). *Membumikan Al-Qur'an: Fungsi dan peran wahyu dalam kehidupan masyarakat*. Mizan.
- Shukri, A., & Owoyemi, M. Y. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116. www.ijbssnet.com
- Surur, M. (2018). Fenomena Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Risda: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 2(1), 01–09. <https://doi.org/10.59355/risda.v2i1.1>
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press.
- Weber, M. (1930). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Translated by Talcott Parsons, 1905. Unwin Hyman, London & Boston.
<https://www.marxists.org/reference/archive/weber/protestant-ethic/>
- Yusuf, M., Abubakar, A., & Arsyad, A. (2024). Etos Kerja dalam Perspektif Al-Qur'an (Analisis Tantangan Para Muballigh Masa Kini). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(4), 2994. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i4.3626>