

RELEVANSI PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DENGAN TUNTUTAN DUNIA KERJA

Rusman

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Abstrak

Pendidikan Agama selama ini lebih menekankan pada aspek "knowing" dan doing dan belum banyak mengarah ke aspek being., yakni bagaimana peserta didik menjalani hidup sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai agama yang diketahui (knowing), padahal inti Pendidikan Agama Islam berada di aspek ini. PAI kurang dapat berjalan bersama dengan program-program pendidikan non agama. PAI kurang mempunyai relevansi terhadap perubahan sosial yang terjadi di masyarakat atau kurang ilustrasi konteks sosial budaya, atau bersifat statis kontekstual dan lepas dari sejarah, sehingga peserta didik kurang menghayati nilai-nilai agama sebagai nilai yang hidup dalam keseharian. Persoalan tersebut sebenarnya sudah bersifat klasik, namun hingga kini rupanya belum juga terselesaikan dengan baik, sehingga pada gilirannya menjadi persoalan yang berkesinambungan dari satu periode ke periode berikutnya. Para akademisi biasanya beragumen bahwa hal itu lebih disebabkan karena lemahnya penelitian termasuk eksperimen-eksperimen yang serius di bidang Pendidikan Agama Islam di sekolah.

Key Word: Pembelajaran PAI dan Tuntutan Dunia Kerja

A Pembelajaran Pendidikan Agama Islam

Pembelajaran berasal dari kata "belajar" yang mendapat awalan pe- dan akhiran-an. Keduanya (pe-an) termasuk konflik nominal yang bertalian dengan prefiks verbal "me" yang mempunyai arti proses.¹ Pembelajaran berasal dari kata belajar yang berarti suatu proses yang ditandai dengan adanya perubahan pada diri seseorang. Perubahan sebagai hasil dari proses belajar dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk seperti berubah pengetahuan, pemahaman, sikap dan tingkah

¹ DEPDIKBUD RI, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm. 664

laku, ketrampilan, kebiasaan, kecakapan, serta berubahan aspek-aspek lain yang ada pada individu yang belajar.²

Sedangkan pembelajaran (instruction) adalah upaya membelajarkan siswa untuk belajar. Kegiatan ini akan mengakibatkan siswa mempelajari sesuatu dengan cara lebih efektif dan efisien.³ Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses pemerolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik. Proses pembelajaran dialami sepanjang hayat seorang manusia serta dapat berlaku di manapun dan kapanpun.

Pembelajaran mempunyai pengertian yang mirip dengan pengajaran, walaupun mempunyai konotasi yang berbeda. Dalam konteks pendidikan, guru mengajar supaya peserta didik dapat belajar dan menguasai isi pelajaran hingga mencapai sesuatu objektif yang ditentukan (aspek kognitif), juga dapat mempengaruhi perubahan sikap (aspek afektif), serta keterampilan (aspek psikomotor) seseorang peserta didik. Pengajaran member kesan hanya sebagai pekerjaan satu pihak, yaitu pekerjaan guru saja. Usaha pembelajaran pendidikan agama Islam di sekolah ini diharapkan agar mampu membentuk kesalehan pribadi dan sekaligus kesalehan sosial sehingga pendidikan agama diharapkan jangan sampai:

1. Menumbuhkan semangat fanatisme
2. Menumbuhkan sikap intoleran di kalangan pesersta didik dan masyarakat Indonesia
3. Memperlemah kerukunan hidup beragama serta persatuan dan kesatuan nasional Pendidikan agama Islam diharapkan mampu menciptakan ukhuwah.⁴

B Pengertian Pendidikan Agama Islam

2 Nana Sudjana, CBSA Dalam Proses Belajar Mengajar, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hlm. 14

3 Muhaimin, dkk, Strategi Belajar Mengajar. (Surabaya, C V.Citra Media, 1996), hlm. 99

⁴ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengaktifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah.*(Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2002) Hal.75-76

Pendidikan Agama Islam merupakan usaha sadar yang dilakukan pendidik dalam rangka mempersiapkan peserta didik untuk meyakini, memahami, dan mengamalkan ajaran Islam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau pelatihan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵

Pendidikan dapat diartikan sebagai bimbingan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Pendidikan dipandang sebagai salah satu aspek yang memiliki peranan pokok dalam membentuk generasi muda agar memiliki kepribadian yang utama. Oleh karena itu, pendidikan dipandang sebagai salah satu aspek yang memiliki peranan pokok dalam membentuk generasi muda agar memiliki kepribadian yang utama.⁶

Menurut Malik Fadjar dalam bukunya *Visi pembaharuan pendidikan Islam* menyatakan bahwa:

*Pendidikan merupakan persoalan hidup dan kehidupan manusia sepanjang hayat, baik sebagai individu, kelompok social maupun sebagai bangsa. Pendidikan telah terbukti mampu mengembangkan sumber daya manusia yang merupakan karunia Allah SWT., serta memiliki kemampuan untuk mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan sehingga kehidupan manusia semakin beradab.*⁷

Di kalangan umat Islam, terdapat tiga istilah yang dipergunakan untuk menyebutkan kata pendidikan, yaitu: *ta'lim*, *tarbiyah*, dan *ta'dib*. Dalam perkembangannya di dunia Islam pada umumnya, istilah yang dipergunakan untuk menyebut kata pendidikan adalah kata *tarbiyah*, karena istilah *tarbiyah* sudah mencakup pengertian yang luas, meliputi pendidikan jasmani, akal, akhlak, sosial, perasaan dan sebagainya. Bahkan pengertian *ta'lim* dan *ta'dib* sudah tercakup di dalamnya.

Untuk memberikan gambaran tentang definisi pendidikan agama Islam, dibawah ini akan dikutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli.

1. Menurut Zuhairini, dkk.

⁵ Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi (Konsep dan Implementasi Kurikulum 2004)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), Cet. II, hlm. 132.

⁶ Zuhairini, *Metodologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Malang, UM Press, 2004). Hal 1

⁷ Malik Fadjar, *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam* (Jakarta: Lembaga Pengembangan

Pendidikan agama adalah usaha untuk membimbing kearah pertumbuhan kepribadian peserta didik secara sistematis dan pragmatis supaya mereka hidup sesuai dengan ajaran Islam. Sehingga terjalin kebahagiaan kehidupan di dunia dan akhirat.⁸

2. Menurut Zakariyah daradjat dalam bukunya Abul Majud dan Diyan Andayani menyatakan bahwa pendidikan agama Islam adalah suatu usaha untuk membina dan mengasuh peserta didik agar senantiasa dapat memahami ajaran agama islam secara menyeluruh. Lalu menghayati tujuan, yang pada akhirnya dapat mengamalkan serta menjadikan Islam sebagai panduan hidup.
3. Menurut Tayar Yusuf dalam bukunya Abul Majud dan Diyan Andayani mengartikan bahwa Pendidikan Agama Islam sebagai usaha sadar generasi tua untuk mengalihkan pengalaman, pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan kepada generasi muda agar kelak menjadi manusia bertakwa kepada Allah SWT.⁹ Dengan kata lain bahwa pendidikan agama Islam merupakan salah satu jenis pendidikan yang didesain dan diberikan kepada peserta didik yang beragama Islam dalam rangka untuk mengembangkan keberagamaan Islam mereka.
4. Saleh (1996), berpendapat dalam bukunya Zuhairini menyatakan bahwa Pendidikan Agama adalah usaha berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik supaya kelak, setelah selesai pendidikannya, dapat memahami dan mengamalkan ajaran-ajaran agama Islam serta menjadikannya sebagai *way of life* (jalan kehidupan).¹⁰

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat-pendapat diatas adalah bahwa pendidikan agama Islam merupakan suatu usaha sadar dalam membimbing dan mengarahkan peserta didik dalam membentuk kepribadiannya agar mempunyai iman yang kuat dan bertaqwa kepada Allah SWT, baik melalui pendidikan formal maupun non formal sehingga peserta didik dapat hidup sesuai dengan ajaran agama Islam.

C Tuntutan Dunia Kerja

⁸ Zuhairini, dkk, *op.cit.* hlm. 2

⁹ Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi konsep dan Implementasi Kurikulum 2004*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2004), hlm. 130

¹⁰ Zuhairini, *Metodologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Malang, UM Press, 2004).Hal. 1

Dunia kerja merupakan dunia yang sangat kompleks karena menyangkut sumber kehidupan banyak orang. Hampir semua bangsa atau Negara di dunia pasti mengalami permasalahan kerja, dari status social masyarakat rendah sampai yang berstatus tinggi, dari Negara-negara yang sedang berkembang sampai negara maju. Secara mikro, dunia kerja bagi angkatan kerja menjadi mutlak dibutuhkan terutama angkatan kerja produktif.

Angkatan kerja produktif ini jika tidak mendapatkan penyaluran kerja secara memadai akan menimbulkan permasalahan sosial yang begitu luas, seperti criminal, gangguan-gangguan sosial dan perilaku masyarakat yang menyimpang. Oleh karena itu setiap orang yang ingin hidup layak dan terhormat selalu mendambakan kerja yang layak pula.¹¹

Salah satu fungsi yang sangat esensial dari kehidupan manusia di muka bumi ini adalah untuk bekerja. Melalui kerjalah identitas, peran, sumbangan, tanggung jawab, dan karakter seseorang dapat dilihat.

1. Kedisiplinan dan Efisiensi dalam kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan kerja ini mempunyai tujuan, yaitu demi kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Menurut Keith Davis mengemukakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.¹²

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap pekerja selalu berusaha agar mempunyai disiplin yang baik. Seorang menejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya

¹¹ Akhmad Kardimin, *Kiat Sukses Menembus Peluang Kerja dan Meniti Karir* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 1-2

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, PT. Rosdakarya, 2005) Hlm.129.

berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Jadi kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.¹³

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.¹⁴

Ada dua macam bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.¹⁵

Efisien dapat diartikan sebagai cermat, tidak membuang-buang waktu dan energi, sedangkan efisiensi adalah usaha untuk memberantas segala pemborosan bahan dan tenaga kerja maupun gejala yang merugikan. Efisiensi dalam pekerjaan adalah perbandingan yang terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Mengingat begitu pentingnya masalah efisiensi dan disiplin tersebut demi peningkatan prestasi kerja, secara singkat dapat disebutkan bahwa sumber disiplin dan efisiensi adalah adanya kesadaran, disamping itu juga harus ada keahlian atau keterampilan yang tinggi dalam melakukan tugas.¹⁶

¹³ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara: 2002) hlm. 193

¹⁴ *Ibid.* Hlm. 194

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, PT. Rosdakarya, 2005) Hlm. 129

¹⁶ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta, PT. Rineka cipta, 1992) Hlm.46-47

2. Motivasi Kerja

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, akan dikemukakan terlebih dahulu pengertian mitif, motivasi, dan motivasi kerja. Abraham Maslow (1967) mengemukakan: Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.¹⁷ Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi, agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Istilah motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika, serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Contoh faktor motivasi adalah pencapaian dan tanggung jawab yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan kerja para karyawan dan penghargaan yang diterima mereka atas prestasi kerjanya. Maka, biasanya motivasi berpusat pada seputar masalah pekerjaan dan berkaitan dengan muatannya. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Setiap manusia pada hakekatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut kepuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan lagi.

Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi kerja menempati posisi sangat penting dalam psikologi kerja, sebab motivasi ini bertugas menjawab pertanyaan: “mengapa kita bekerja?” dan juga menjawab

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Psikologi Perusahaan*, (Bandung, Trigenda Karya: 1993) hlm. 46

persoalan tantangan dan metode membangkitkan etos kerja karyawan untuk merealisasikan produktivitas yang ideal. Pandangan yang selama ini berkembang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja seperti pengaturan cahaya dan udara, serta kegaduhan termasuk faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi hasil penelitian dan studi dalam bidang ini menegaskan bahwa berbagai macam dimensi kondisi lingkungan kerja tidak mencerminkan urgensi sejauh mana pengaruhnya pada produktivitas.

Interpretasi para peneliti tampak mengarah pada sisi lain yang menekankan pentingnya kelompok-kelompok kerja, kondisi sosial, dan hubungan-hubungan kerja untuk mengetahui sejauh mana individu dapat menerima pekerjaan dan tingkat produktivitasnya.¹⁸ Motivasi adalah kekuatan motorik yang membangkitkan aktivitas kehidupan, menggerakkan tingkah laku, dan mengarahkan ke tujuan tertentu. Motivasi melahirkan fungsi-fungsi penting dan strategis dalam realitas kehidupan motivasi memberi rangsangan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer yang penting bagi kehidupan. Motivasi juga mendorong individu melakukan pekerjaan-pekerjaan penting dan berguna dalam kaitannya dengan lingkungan.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan sendiri yang dihadapi dan dalam situasi yang sulit.

Al-Qur'an menganjurkan kita bekerja, yakni dalam untaian ayat berikut ini (Surat At-Taubah: 105)¹⁹

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.

¹⁸ Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta, Gema Insani Press: 1997). Hlm. 89-90

¹⁹ Depag RI, *Op. Cit.* Hlm.298

Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dan kenikmatan yang baik dapat berubah menjadi ibadah jika disertai dengan niat tulus untuk menjaga anugerah hidup dan memanfaatkannya, serta menghormati kehendak pemberinya. Motivator kerja terkuat di perusahaan-perusahaan adalah perasaan mantap dari sisi materi, berupa kesesuaian antara gaji dengan kebutuhan, beban hidup, tingkat pendidikan, dan pengalaman. Semakin kental perasaan para pekerja bahwa mereka adalah bagian yang tak terpisahkan dari kelompok, terikat dengan tujuan-tujuan perusahaan, dan sadar terhadap misinya, maka mereka akan mengerahkan seluruh tenaga dalam bekerja. Hal ini menunjukkan betapa penting menciptakan kondisi yang tepat untuk kerja kolektif, kemudian mengembangkan kemungkinan-kemungkinan kerja sama di antara kelompok sehingga eksperimen individu menjadi lebih matang, serta kecenderungan dan kebutuhan untuk berafiliasi sebagai anggota kelompok dapat diaktualisasikan.

3. Tujuan Kerja dalam Wawasan Islam

Simpulan menyatakan bahwa kerja apapun asal halal nilainya jauh lebih berharga dari pada tidak kerja atau menganggur. Kalau hal ini memacu untuk menjadi seorang mukmin yang memiliki semangat kerja tinggi, maka dalam Islam ada tiga tujuan dasar kerja yaitu:

- 1) Mencukupi kebutuhan hidup diri dan keluarga. Kebutuhan diri dan keluarga yang sudah terpenuhi dengan baik dengan begitu akan mengurangi dorongan untuk meminta-minta atau dorongan untuk melakukan hal-hal yang dapat menjerumuskan diri pada tindakan tidak terpuji.
- 2) Untuk memberikan kemaslahatan atau kesejahteraan bagi masyarakat luas, termasuk kehidupan berbangsa dan bernegara. Kalau pada tujuan pertama mungkin seseorang mudah mengatasi, hasil kerja itu tidak sebatas untuk kebutuhan diri dan keluarga, tetapi harus ada yang digunakan untuk mengembangkan kemaslahatan umum.
- 3) Untuk meningkatkan mutu pengabdian dan ketaatan kepada Allah. Yaitu untuk meningkatkan kualitas ibadah. Misalnya: bekerja agar bisa menunaikan ibadah haji, shadakah, menjadi donator pembangunan masjid dan sebagainya.²⁰

²⁰ M. Thalchah Hasan, *Dinamika Kehidupan Religius* (Jakarta: Listafariska putra, 2004). Hlm 196.

Tujuan kerja pertama dan utama adalah bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya. Tentu saja kebutuhan masing-masing orang tergantung kepada kewajaran. Masyarakat yang hidup di desa terpencil, kebutuhan dirinya tidak akan sama dengan masyarakat yang telah maju atau berada di perkotaan. Dalam islam, kebutuhan hidup manusia dibagi tiga level yaitu:

- 1) Kebutuhan hidup yang bersifat dhoruriyyah (keharusan, keniscayaan). Kalau kebutuhan ini tidak terpenuhi mengakibatkan ada resiko-resiko tertentu. Kebutuhan ini dalam istilah modern disebut kebutuhan primer.
- 2) Kebutuhan hidup yang bersifat hajiiyyah. Yaitu kebutuhan biasa atau kebutuhan sekunder.
- 3) Kebutuhan hidup yang bersifat tahsiniyyah. Kebutuhan ini sifatnya untuk menambah keindahan dan kepantasan seseorang.²¹

Tujuan kerja sebaiknya dimulai dengan niat yang benar, yaitu bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga. Ada dua syarat yang dapat dijadikan ukuran bekerja dengan benar dalam Islam yaitu pertama: benar dari aspek niatnya. Sebab niat menentukan amal atau kerja seseorang. Kedua: benar dari aspek pelaksanaan, bagaimana cara menghasilkan pekerjaan. Dalam Islam kerja yang baik dan benar mempunyai nilai-nilai ibadah. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah surat Al-Mulk ayat 15.

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

4. Etos Kerja dan Moral Kerja dalam Prespektif Islam

1) Etos kerja

Salah satu diantara ciri sumber daya manusia yang diharapkan oleh negara-negara maju dan berkembang adalah warga yang memiliki etos kerja yang tinggi. Dalam manajemen industri, ada empat parameter yang biasanya digunakan untuk melihat seseorang atau kelompok memiliki etos kerja atau tidak, yaitu:

²¹ *Ibid.* hlm.199

- a. Bagaimana pandangan seseorang tentang kerja. Orang yang memiliki etos kerja tinggi dan baik pasti mempunyai pandangan bahwa kerja sebagai hal yang mulia. Karena sebagai hal yang mulia, dia menghargai kerja.
- b. Ada atau tidak adanya semangat untuk melakukan pekerjaan, semangat bekerja atau menyelesaikan pekerjaan. Orang yang mempunyai etos kerja baik, apabila ditugasi untuk melakukan pekerjaan akan tumbuh semangatnya untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik.
- c. Adanya upaya untuk menyempurnakan suatu kerja agar menjadi lebih produktif. Dia tidak hanya melakukan suatu pekerjaan berdasarkan semangat atau perintah saja, tetapi berusaha menjadikan cara kerja, model kerja, atau system kerja menjadi lebih baik dan bernilai produktif.
- d. Adanya kebanggaan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Merasa bangga dan puas kalau dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik.

Dalam kajian tasawuf, posisi manusia terhadap kerja dapat dibagi ke dalam dua kategori yaitu:²²

- a. Orang yang berada di Maqom Tajrid, artinya orang-orang yang posisinya sudah tidak lagi membutuhkan kerja. Beberapa faktor yang menyebabkan seseorang tidak membutuhkan kerja misalnya karena usia yang sudah lanjut, atau terlalu kecil untuk melakukan pekerjaan atau orang tersebut sudah memiliki tingkat tertentu dalam hidupnya sehingga tidak menginginkan berbagai kesenangan yang mengharuskan kerja.
- b. Orang yang berada pada maqom Ikhtiyar, yaitu orang yang masih memerlukan usaha. Sebab orang tersebut masih membutuhkan rumah, kendaraan, baju dan lain sebagainya. Islam sebagai agama yang mempunyai konsep mengenai suatu kehidupan bahagia (*way of life*) memberi petunjuk bahwa bekerja adalah sesuatu yang harus dilakukan, khususnya oleh orang-orang yang berada pada maqom ikhtiyar. Meskipun Allah dalam beberapa ayat mengatakan bahwa semua makhluk hidup yang ada di bumi dijamin rizqinya oleh Allah, tetapi untuk mendapatkan jatah atau rizqi membutuhkan usaha atau kerja. Seperti firman Allah dalam (Surat Al- Ankabut: 17)

²² *Ibid.* Hlm. 183-184

Sesungguhnya apa yang kamu sembah selain Allah itu adalah berhala, dan kamu membuat dusta.²³ Sesungguhnya yang kamu sembah selain Allah itu tidak mampu memberikan rezki kepadamu; Maka mintalah rezki itu di sisi Allah, dan sembahlah Dia dan bersyukurlah kepada-Nya. hanya kepada-Nyalah kamu akan dikembalikan.

Islam mempunyai penghargaan tinggi terhadap etos kerja. Nabi menyatakan ada empat prinsip kerja atau Ciri utama etos kerja dalam Islam yang menyebabkan seseorang akan menemui Allah dalam keadaan gembira. Empat syarat tersebut yaitu:

- a. Man thalabad-dunya halalan, “orang yang mencari kekayaan dunia (kerja) dengan cara halal”. artinya pekerjaannya halal dan caranya juga halal. Sebab ada pekerjaan halal tetapi caranya tidak halal. seperti: dagang akan menjadi halal kalau dilakukan dengan cara halal pula. Sebaliknya, jika dilakukan dengan cara manipulasi maka dagang menjadi haram. Bukan karena dagangnya melainkan manipulasinya.
- b. Wata’affufan ‘anil-mas’alah, “bekerja demi menjaga diri jangan sampai memintaminta”. Agar tidak mengemis, menjadi tanggungan orang lain atau menjadi beban orang lain.
- c. Wasa’yun ‘ala iyalibi. “bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarganya”.
- d. Wata’aththufan ala jarihi, “karena rasa kasihsayang terhadap tetangganya”. Mungkin tetangganya membutuhkan bantuan karena itu dia kerja lembur agar bias membantu tetangganya.²⁴

Islam mengajarkan seseorang yang telah mencukupi kebutuhan pokoknya harus melihat orang yang berada dikanan kirinya. Sebab orang yang telah memenuhi kebutuhannya sampai tahsiniyyah, sementara masih banyak orang di sekitarnya yang membutuhkan uluran tangannya, akan berdosa kalau tanpa ada tindakan membantu. Bekerja yang dilakukan dengan cara yang baik, halal, motivasi dan tujuannya baik, bukan sekedar mendapatkan hasil untuk kebutuhan dunia, tetapi juga memiliki nilai ibadah. Oleh karena itu, etos kerja dalam Islam tidak sekedar bersifat materi, tetapi lebih dari itu mempunyai nilai ibadah atau nilai sepiritual. Kerja merupakan keharusan setiap individu, bukan saja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari, juga menghindari dari kefakiran. Sebab kefakiran mengakibatkan seseorang mengalami tiga kelemahan yaitu:

²³ Maksudnya: mereka menyatakan bahwa berhala-berhala itu dapat memberi syafaat kepada mereka disisi Allah dan ini adalah dusta.

²⁴ *Ibid.* hlm. 188

lemah iman, lemah akal dan lemah kepribadian. Islam menghendaki orang bekerja sambil berdo'a.²⁵

Sebagai umat beragama ingin memiliki etos kerja yang tinggi, kesadaran yang tinggi terhadap pengabdian, tanggung jawab, serta moralitas pembangunan yang didasarkan atas iman dan takwa yang mendalam terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi seseorang melakukan suatu pekerjaan. Jika dalam melakukan pekerjaan terlihat semangat, kerja keras, ulet tidak mudah putus asa tekun dan percayadiri, maka etos kerjanya sangat tinggi.²⁶

2) Moral Kerja

Telah dikemukakan dalam riset bahwa moral kerja dapat mempertinggi produktivitas dalam kondisi tertentu, akan tetapi dalam kondisi yang lain ternyata tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas. Moral kerja atau semangat dan kegairahan dalam kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disamping memerintahkan bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin untuk memperbaiki kualitas hidup, Islam juga mengingatkan bahwa dalam bekerja kemungkinan seseorang berhasil dan kadang juga menemui kegagalan, tidak mencapai apa yang diharapkan. Bagi yang mengalami kegagalan dalam kerja, Islam melarang melakukan cara-cara ingin cepat berhasil tetapi dengan cara yang dilarang oleh Allah. Atau menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan. Sebab cara itu tidak akan menyelesaikan masalah, sebaliknya menimbulkan masalah baru.²⁷

Jika moral kerja yang rendah maka dapat menimbulkan pemogokan mempekerjakan tenaga yang berlebihan, kepura-puraan dan berbagai aksi dan reaksi lainnya. Moral kerja yang rendah ini mempunyai dampak jangka panjang dan jauh lebih merugikan bagi perusahaan dari pada hilangnya produktivitas temporal

²⁵ *Ibid.* hlm. 195

²⁶ Abudin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam Kapita Selekta Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2001), hlm. 19-21.

²⁷ M. Thalchah Hasan, *Op.Cit.* hlm. 20.

D Relevansi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Tuntutan Dunia Kerja

Dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi akhir-akhir ini mengakibatkan perubahan global yang semakin cepat, yang ditandai dengan kemajuan-kemajuan dari negara maju di berbagai bidang teknologi dan pada sektor kehidupan lainnya. Kemajuan IPTEK ini mendorong semakin lajunya proses globalisasi. Seperti teknologi komputer yang sekarang sedang membanjiri setiap negara, teknologi HP yang semakin canggih yang hamper menyamai komputer. Dan masih banyak lagi teknologi-teknologi yang makin canggih temuan manusia, dan hal ini dampaknya banyak menggantikan peran manusia sebagai tenaga kerja.

Perubahan-perubahan ini secara tidak langsung menuntut kreativitas manusia untuk dapat mempergunakan teknologi dengan cara yang sesuai dan tepat. Bagi perusahaan yang membuka lowongan kerja sekarang tidak membutuhkan tenaga kerja yang tidak mempunyai skill atau kecakapan dalam bidang pekerjaan yang diberikannya nanti. Perusahaan membutuhkan dan mencari para tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan kemampuan pada bidang pekerjaan tertentu dan perusahaan akan memilih calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.²⁸

Dalam kondisi seperti ini seseorang diharapkan mempunyai bekal dan kemampuan melaksanakan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepadanya. Yang dalam hal ini peran pendidikan tidak dapat dikesampingkan begitu saja. Dunia pendidikan di Indonesia sekarang menghadapi tiga tantangan besar sebagaimana yang dituturkan oleh Malik Fadjar dalam bukunya visi pembaharuan pendidikan Islam, yaitu mempertahankan hasil yang telah dicapai, mengantisipasi era globalisasi, dan melakukan perubahan dan penyesuaian sistem pendidikan nasional yang mendukung proses pendidikan yang lebih demokratis, memperhatikan keberagaman kebutuhan atau keadaan daerah dan peserta didik serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat.

²⁸ Malik Fadjar, *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam* (Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penyusunan naskah Indonesia (LP3NI), 1998), hlm. 53-57.
hkk

Secara empiris, dunia pendidikan di negara kita harus mampu mengembangkan pola-pola pelatihan dan pendidikan baru untuk menjawab aneka tuntutan perubahan dari zaman ke zaman. Dalam pandangan Islam, bahwa hidup dan kehidupan tidak berada pada aspek duniawi saja yang orientasinya pada pencarian materi tetapi juga sebagai persepsi di akhirat kelak, sehingga perjalanan hidup dan kehidupan seseorang di dunia yang bersifat sementara ini akan selalu membawa konsekuensi tertentu pada kehidupannya yang abadi di akhirat kelak. Seseorang dapat menjalankan kehidupannya dengan mandiri tidak bisa lepas dengan dunia kerja, yang mana dengan pekerjaan itu seseorang dapat menjalani hidup dengan normal, dalam artian semua kebutuhan hidup dapat tercukupi dengan gaji yang dihasilkan dari bekerja. Namun dalam pekerjaan ada sisi-sisi moralitas dan keimanan yang dapat mengendalikan nafsu seseorang untuk melakukan hal-hal sesuka hatinya tanpa ada sesuatu kontrol. Banyak pembuktian yang bisa dijadikan acuan untuk lebih mengedepankan iman dan moral dalam bekerja. misalnya saja bankir-bankir yang mengelola bank dengan sesuka hati, mengabaikan nilai-nilai kepatuhan dan keadilan, akhirnya terjerembab kedalam lembah kenistaan, dengan mewariskan sistem perekonomian yang morat-marit.

Bicara tentang masalah kecakapan hidup versi pendidikan agama islam ternyata tidak hanya dikonotasikan dengan kecakapan vokasional saja, yang mana melalui kecakapan tersebut diharapkan agar siswa siap pakai dan mampu bekerja untuk mencari penghidupannya sehari-hari setelah menyelesaikan pendidikannya, tetapi lebih dari itu justru kecakapan-kecakapan untuk mau hidup dan berani menghadapi problem hidup dan kehidupan itu sendiri. Nilai-nilai agama merupakan sarana mewujudkan suatu masyarakat yang bekerjasama pada kebaikan dan ketakwaan sehingga terhindar dari kekacauan dan kehancuran. Dan agama melindungi kehidupan duniawi dari kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Karena ilmu pengetahuan dan teknologi disamping sebagai alat kemajuan juga sebagai alat penghancur dan pemusnah manusia apabila tidak didasari dengan jiwa agama yang kuat. Jadi pada intinya nilai agama itu penting untuk ditanamkan pada jiwa manusia agar tujuan akhir yang dimaksudkan dapat tercapai. Jadi jelaslah bahwa nilai-nilai ajaran agama Islam memiliki peranan yang

besar dalam membentuk kepribadian tenaga kerja. Sehingga tenaga kerja mengetahui peran dan tugas masing-masing dengan moralitas yang tinggi.

Selama ini orientasi lembaga-lembaga pendidikan yang ada tampaknya masih mengarah pada bagaimana lulusannya dapat mengisi formasi kerja yang sudah ada, dan belum banyak lembaga pendidikan yang mengungkapkan bagaimana pendidikan mampu mengikhtiarkan ilmu-ilmu baru, menciptakan lapangan kerja baru dan menumbuhkan sikap hidup baru. Orientasi seperti ini membawa konsekwensi.

1. Lembaga pendidikan menjadi pihak yang terkalahkan dalam pergumulannya dengan perubahan sosial termasuk dalam memenuhi kualitas tenaga kerja yang cakap dan terampil.
2. Lembaga pendidikan menjadi pasif dalam menyelenggarakan sistem pendidikan, keberadaanya sangat tergantung pada permintaan kebutuhan tenaga kerja, bahkan dalam mengamati dan mengantisipasi perubahan sosial pun menjadi sangat lamban dan cenderung mengalami ketertinggalan
3. Orientasi pendidikan tersebut secara politisi juga sangat merugikan pemerintah. Masyarakat menganggap bahwa pemerintah berkewajiban mengangkat lulusan lembaga pendidikan tertentu menjadi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi. 1997. *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta, Gema Insani Press.
- Abdul Majid dan Dian Andayani. 2005. *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi (Konsep dan Implementasi Kurikulum 2004)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abudin Nata, 2001. *Paradigma Pendidikan Islam Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Akhmad Kardimin. 2004. *Kiat Sukses Menembus Peluang Kerja dan Meniti Karir* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung, Trigenda Karya.
- Depdikbud RI. 2000 *Kamus Besar Bahasa Indoneisa*. Jakarta: Balai Pustaka.

- M. Thalchah Hasan. 2004. *Dinamika Kehidupan Religius*. Jakarta: Listafariska Putra.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Malik Fadjar. 1998. *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penyusunan naskah Indonesia (LP3NI).
- Muhaimin, dkk. 1996. *Strategi Belajar Mengajar*. Surabaya, C V.Citra Media.
- Muhaimin. 2002. *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengaktifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Nana Sudjana. 1989. *CBSA Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Pandji Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta, PT.Rineka Cipta.
- Zuhairini. 2004. *Metodologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Malang, UM Press.