AL-ILMIYA: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
E-ISNN: 0000-0000
AIPI

Manajemen Pembinaan Keagamaan bagi Karyawan Penghuni Mess dalam Penguatan Disiplin dan Perilaku Religius

Refandi Guci[1], Khoironi Saparti[2], Nurhidayati[3], Evita Yuliatul Wahidah[4]

[1] Institut Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia
[2] Institut Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia
[3]Institut Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia
[4]Institut Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia
refandiguci@gmail.com[1],khoironisapartii@gmail.com[2],idanurhidayati223@gmail.com[3], evitayuliatulwahidah.21@gmail.com [4]

ARTICLE INFO

Article history:
Received, 25 Oktober 2026
Revised 30 Oktober, 2026
Accepted 1 November, 2026
Available online 22 November, 2026

Kata Kunci: *manajemen pembinaan, pendidikan agama Islam, mess karyawan, disiplin hunian, perilaku religius..*

Keywords: *development program management, Islamic religious education, employee housing, residential discipline, religious behavior.*

ABSTRAK

Pembinaan keagamaan di hunian karyawan mempertemukan pembelajaran nilai agama, kehidupan bersama, dan tata kelola disiplin. Artikel ini berangkat dari informasi awal mengenai pembinaan di mess PT Khayla Catering Indonesia dan bertujuan menyintesis literatur mengenai cara pembinaan dikelola untuk mendukung disiplin hunian dan perilaku religius. Penelitian kepustakaan ini menggunakan tinjauan integratif atas artikel ilmiah, karya teoretis, dan laporan institusional yang dipilih berdasarkan relevansi. Literatur dibandingkan menurut konteks, desain, temuan, dan batas penerapannya, lalu disintesiskan ke dalam lima fungsi pengelolaan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa perencanaan perlu mengaitkan tujuan pembinaan dengan kebutuhan penghuni, pengorganisasian perlu memperjelas tanggung jawab perusahaan, pengelola mess, dan guru agama, serta pelaksanaan perlu menyediakan kesempatan untuk menerapkan nilai dalam kehidupan sehari-hari. Pengawasan berfokus pada kejelasan aturan, perlakuan yang adil, dan pencatatan kejadian, sedangkan evaluasi menelaah mutu program, kepatuhan terhadap aturan, serta pemaknaan praktik religius dengan indikator tersendiri. Kebaruan artikel terletak pada kerangka yang menghubungkan lima fungsi pengelolaan dengan kondisi penerapan nilai dan membedakan bukti kepatuhan terhadap tata tertib dari bukti penerimaan nilai. Implikasinya adalah penggunaan umpan balik penghuni untuk memperbaiki program, perlindungan kerahasiaan, serta pemisahan tanggung jawab pendidikan dan penanganan pelanggaran. Kerangka tersebut memberi dasar konseptual bagi pengelolaan pembinaan pada hunian pekerja dan memerlukan pengujian empiris sebelum digunakan untuk menilai efektivitas program pada perusahaan tertentu.

ABSTRACT

Religious development programs in employee housing bring together religious values education, communal living, and disciplinary governance. This article draws on preliminary information regarding the religious development program at the employee dormitory of PT Khayla Catering Indonesia and aims to synthesize the literature on how such programs are managed to support residential discipline and religious behavior. This library research employs an integrative literature review of scholarly articles, theoretical works, and institutional reports selected based on their relevance. The literature is compared in terms of context, design, findings, and limitations of applicability, and subsequently synthesized into five management functions. The findings indicate that planning should link program objectives to residents' needs; organizing should clarify the responsibilities of the company, dormitory management, and religious instructors; and implementation should provide opportunities for residents to apply religious values in their daily lives. Supervision focuses on the clarity of rules, fair treatment, and incident documentation, while evaluation examines program quality, compliance with residential regulations, and the internalization of religious practices through separate indicators. The novelty of this article lies in its framework, which connects the five management functions with the conditions necessary for value implementation while distinguishing evidence of regulatory compliance from evidence of value internalization. Its implications include the use of residents' feedback to improve programs, the protection of confidentiality, and the separation of

educational responsibilities from disciplinary enforcement. This framework provides a conceptual foundation for managing religious development programs in employee housing and requires empirical testing before being used to assess program effectiveness in a particular company.

PENDAHULUAN

Hunian yang disediakan perusahaan mempertemukan relasi kerja dengan kehidupan sehari-hari di ruang bersama. Penghuni mengelola waktu istirahat, hubungan antarteman, dan tanggung jawab bersama dalam ruang yang sebagian aturannya ditetapkan perusahaan. Literatur mengenai identitas religius di tempat kerja menunjukkan bahwa nilai keagamaan dapat beririsan dengan identitas pekerjaan sekaligus menimbulkan ketegangan ketika harapan organisasi dan pekerja berbeda (Héliot et al., 2020). Dalam ruang hunian, persoalan tersebut juga berhubungan dengan akses digital yang memungkinkan perjudian berlangsung melalui perangkat pribadi (Wardle et al., 2024). Di Indonesia, PPATK melaporkan perputaran dana perjudian daring sebesar Rp359,81 triliun pada 2024 (Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, 2025). Angka agregat transaksi itu menggambarkan skala persoalan nasional dan tidak dapat digunakan untuk menaksir kejadian di satu mess. Secara global, Perkiraan global menunjukkan sekitar 1,2% orang dewasa mengalami gangguan perjudian, dengan keterbatasan estimasi terstandar (World Health Organization [WHO], 2024a). Skala nasional dan global tersebut memberi konteks bagi telaah kebijakan pembinaan yang tetap membutuhkan data setempat untuk menilai kondisi suatu mess.

PT Khayla Catering Indonesia menyediakan mess bagi sebagian karyawan dan menghadirkan guru agama. Informasi awal mencatat dugaan perkelahian, perjudian daring, taruhan sepak bola, konsumsi minuman beralkohol hingga mabuk, dan pelanggaran tata tertib oleh sebagian penghuni, tidak sampai disitu saja pimpinan PT khayla Catring sudah memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan di mess, berupa pemberhetian karyawan, namun hal tersebut belum juga menjadi suatu yang bisa membuat karyawan mencoba untuk berperilaku religious. Informasi tersebut memberi konteks bagi pertanyaan tentang cara perusahaan menghubungkan pembelajaran agama dengan tanggung jawab di ruang bersama. Perjudian daring dan taruhan sepak bola dapat bertumpang tindih ketika taruhan dilakukan melalui platform digital (Wardle et al., 2024). Masalah terkait konsumsi alkohol juga perlu dipahami melalui konsekuensi yang teramati dan akses terhadap dukungan (WHO, 2024b). Literatur perilaku menyimpang di organisasi membantu membedakan tindakan terhadap orang lain dan pelanggaran terhadap organisasi, meskipun indikatornya perlu disesuaikan dengan konteks hunian (Bennett & Robinson, 2000). Persoalan inti artikel ialah bagaimana literatur menjelaskan kondisi yang mendukung penerapan nilai dan pengelolaan disiplin dalam satu lingkungan.

Kajian karyawan di Indonesia menawarkan bukti yang berbeda menurut konteks dan metode. Program pesantren karyawan berjangka di lembaga keuangan syariah menyediakan pembanding untuk pembinaan berasrama (Fitriana, 2014). Internalisasi nilai agama pada karyawan perkebunan telah dikaji dengan perhatian pada pengalaman dan etos kerja (Putra et al., 2025). Kajian di lingkungan industri menyoroti pembentukan etos kerja berbasis religiusitas (Hasyim et al., 2024). Penelitian kuantitatif melaporkan bahwa spiritualitas Islami tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja pada sampel yang diteliti (Caniago & Taufik, 2022). Di tingkat internasional, tinjauan terhadap 38 studi terbitan 2020–2024 melaporkan bahwa sebagian besar menunjukkan hubungan positif dengan kesejahteraan (Syahir et al., 2025). Kinerja, kesejahteraan, dan etos kerja merupakan luaran yang berbeda dari disiplin hunian serta praktik religius. Perbedaan tersebut membatasi penggunaan hasil terdahulu untuk menyimpulkan efektivitas pembinaan di mess.

Celah analitis tampak pada hubungan antara pengelolaan program, penerapan nilai, dan tata tertib hunian. Kajian identitas religius menunjukkan perlunya memperhatikan hubungan antara pengalaman personal dan lingkungan organisasi (Dik et al., 2024; Héliot et al., 2020).

Studi pesantren karyawan memberi contoh pembinaan berasrama dengan durasi tertentu, sedangkan mess mengiringi rutinitas kerja dan kehidupan bersama dalam periode yang dapat lebih panjang (Fitriana, 2014). Riset transfer pelatihan menjelaskan pentingnya kesempatan dan dukungan penerapan, tetapi objeknya umumnya keterampilan atau perilaku kerja (Blume et al., 2010; Ford et al., 2018). Literatur etika kerja Islam menguraikan dasar moral tindakan, termasuk pertimbangan yang dapat berbeda dari kepatuhan pada kepentingan organisasi (Ali & Al-Owaihan, 2008; Alqhaiwi et al., 2024). Celah pada literatur yang ditelaah terletak pada kebutuhan menghubungkan lima fungsi pengelolaan dengan disiplin hunian dan penerapan nilai agama. Pengisian celah tersebut mensyaratkan indikator yang mempertimbangkan perilaku, alasan bertindak, serta konteks tindakan. Artikel ini mengisi kebutuhan tersebut melalui sintesis konseptual yang dapat diperiksa kembali pada studi lapangan.

Urgensi praktis penelitian berkaitan dengan cara perusahaan mengevaluasi mutu pembinaan dan merespons masalah kehidupan bersama. Kerangka evaluasi yang menautkan kebutuhan, masukan, proses, dan hasil dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan (Stufflebeam & Shinkfield, 2007). Dengan kerangka itu, jadwal, materi, fasilitator, dan pengalaman peserta dapat ditinjau bersama dalam kaitannya dengan tujuan program. Pada sisi tata kelola, literatur keadilan organisasi menggarisbawahi arti prosedur yang adil dan perlakuan yang bermartabat (Colquitt et al., 2001). Riset mengenai suara pekerja menjelaskan bahwa keberadaan saluran formal dapat berdampingan dengan keengganan menyampaikan masalah (Morrison, 2014, 2023). Karena itu, catatan kejadian perlu dibaca bersama dengan informasi tentang akses, kerahasiaan, dan kepercayaan terhadap mekanisme pengaduan. Panduan internasional juga memberi konteks bagi pendekatan kelembagaan yang memperhatikan kondisi organisasi dan dukungan bagi pekerja (World Health Organization & International Labour Organization, 2022). Secara institusional, kajian ini memberi dasar konseptual untuk mengidentifikasi tanggung jawab pengelola, fungsi edukatif guru agama, serta kebutuhan penghuni untuk menyampaikan pengalaman secara aman.

Artikel ini bertujuan merumuskan pengelolaan pembinaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Peneliti menggunakan kerangka fungsi manajemen sebagai titik tolak analisis (Fayol, 1949). Tujuan kedua ialah menjelaskan bagaimana kesempatan praktik dan pemaknaan nilai menghubungkan kegiatan dengan kehidupan di luar sesi (Deci et al., 2017; Ford et al., 2018). Tujuan ketiga ialah merumuskan indikator untuk disiplin hunian dan perilaku religius. Kebaruan yang ditawarkan berupa sintesis lima fungsi manajemen dengan proses penerapan nilai dan tata kelola hunian. Kontribusi teoretisnya terletak pada pengaitan proses organisasi dengan alasan dan kesempatan penghuni bertindak. Kontribusi praktisnya berupa matriks yang dapat digunakan untuk memeriksa kesesuaian tujuan, tindakan, bukti, dan tindak lanjut. Kontribusi kebijakan internalnya mencakup rumusan tanggung jawab pembina dan pengelola serta prinsip penggunaan informasi yang sensitif.

Penelitian ini berada pada pertemuan manajemen pendidikan Islam, pembelajaran orang dewasa, dan kajian agama di tempat kerja. Perspektif komunitas praktik menempatkan keterlibatan sosial sebagai bagian pembelajaran (Wenger, 1998). Kajian kebiasaan menjelaskan bahwa praktik sehari-hari dapat bergantung pada isyarat situasi dan pengulangan (Wood & Rünger, 2016). Di hunian pekerja, jadwal, relasi antarpenghuni, dan keterbatasan ruang merupakan kondisi yang relevan untuk diperiksa sebelum mengadopsi praktik pembinaan. Perusahaan yang menyediakan hunian juga perlu memperhitungkan dampak relasi kuasa terhadap kebebasan berpartisipasi (Deci et al., 2017; Héliot et al., 2020). Kajian mengenai agama dan organisasi menempatkan inklusivitas sebagai aspek penting dari penyelenggaraan praktik keagamaan (Dik et al., 2024; Syahir et al., 2025). Perkembangan perjudian digital memberi contoh persoalan yang berkaitan dengan akses, norma kelompok, dan lingkungan

sosial (Wardle et al., 2024). Konteks tersebut memperkuat relevansi pendidikan agama yang menghubungkan pemahaman, pilihan tindakan, dan tanggung jawab dalam hidup bersama.

Pertanyaan penelitian

1. Bagaimana literatur menjelaskan lima fungsi manajemen pembinaan keagamaan yang relevan bagi hunian karyawan?
2. Kondisi apa yang menurut literatur mendukung penerapan nilai agama di luar kegiatan pembinaan?
3. Bagaimana kerangka evaluasi dapat membedakan disiplin hunian dan perilaku religius?

Kajian Literatur

Teori Utama Fungsi Manajemen

Perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, koordinasi, dan pengendalian ditempatkan sebagai fungsi manajemen (Fayol, 1949). Peneliti mengadaptasi kerangka tersebut ke dalam lima fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Koordinasi masuk ke pengorganisasian dan pelaksanaan. Pengawasan mencakup pemantauan kegiatan dan pelaksanaan aturan, sedangkan evaluasi menilai kesesuaian antara tujuan, proses, dan bukti hasil serta mengarahkan perbaikan. Pembedaan dua fungsi terakhir dipertajam melalui kerangka evaluasi konteks, masukan, proses, dan hasil (Stufflebeam & Shinkfield, 2007).

Transfer Pembelajaran Dan Internalisasi Nilai

Transfer menjelaskan bagaimana pembelajaran diterapkan di luar sesi dan dipertahankan dalam kehidupan sehari-hari. Rancangan pembelajaran, kesempatan praktik, dan dukungan lingkungan merupakan unsur yang perlu diperhatikan dalam transfer pembelajaran (Baldwin & Ford, 1988; Blume et al., 2010; Ford et al., 2018). Perspektif tersebut digunakan untuk menilai kemungkinan penerapan nilai dalam situasi konkret, seperti menyelesaikan perselisihan tanpa kekerasan atau memenuhi tanggung jawab bersama. Teori determinasi diri membantu menjelaskan variasi alasan penghuni bertindak, dari tekanan eksternal hingga penerimaan nilai yang dipandang bermakna (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2020). Studi tentang kebutuhan psikologis dan motivasi kerja memperkuat perhatian pada otonomi, kompetensi, serta keterhubungan sosial sebagai kondisi yang relevan (Deci et al., 2017; Van den Broeck et al., 2016, 2021).

Disiplin Hunian Dan Perilaku Religious

Disiplin hunian merujuk pada tindakan dalam kaitannya dengan aturan bersama, seperti menjaga ketertiban dan memenuhi kewajiban yang telah disepakati. Perilaku religius mencakup praktik ibadah dan tindakan sosial yang dihubungkan oleh pelaku dengan nilai agama, seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, pengendalian diri, dan penghormatan. Kajian etika kerja Islam membantu menjelaskan dasar moral tindakan (Ali & Al-Owaihan, 2008), sementara konteks juga penting ketika menafsirkan kaitan religiusitas, keyakinan tentang kerja, dan etos kerja (Linando et al., 2023; Taghavi & Segalla, 2023). Contoh perilaku yang sama dapat memenuhi aturan sekaligus mencerminkan nilai agama. Interpretasi yang kedua memerlukan bukti tambahan tentang pemaknaan tindakan.

Sintesis Penelitian Terdahulu

Sumber	**Sumbangan bagi kajian**	**Batas penerapan pada mess**
Fitriana (2014)	Menjelaskan program pesantren karyawan berjangka	Durasi program dan latar lembaga keuangan membatasi alih konteks ke hunian perusahaan katering.
Putra et al. (2025) dan Hasyim et al. (2024)	Memberi bukti kontekstual tentang religiusitas, internalisasi, dan etos kerja	Luaran etos kerja berbeda dari kepatuhan aturan hunian.
Caniago dan Taufik (2022)	Menguji mekanisme yang menghubungkan kepemimpinan spiritual, spiritualitas Islami, dan kinerja	Model kinerja tidak menilai pengelolaan pembinaan atau perilaku di hunian.
Dik et al. (2024), Héliot et al. (2020), dan Syahir et al. (2025)	Memetakan identitas, pengalaman keagamaan, dan kesejahteraan pekerja	Sintesis mencakup organisasi dengan praktik dan ukuran hasil yang beragam.
Ford et al. (2018) dan Alqhaiwi et al. (2024)	Menjelaskan penerapan hasil belajar dan pertimbangan moral sebagai mekanisme yang relevan	Mekanisme perlu diuji secara langsung sebelum dipakai menjelaskan perubahan di mess.

Kerangka Konseptual

Lima fungsi manajemen → Kesempatan praktik dan penerimaan nilai → Disiplin hunian dan perilaku religius

Kerangka ini menempatkan jadwal kerja, teladan, norma kelompok, kejelasan aturan, dan privasi sebagai kondisi yang berpotensi memengaruhi penerapan. Evaluasi memberi umpan balik kepada perencanaan berdasarkan mutu pelaksanaan serta bukti pada kedua ranah perilaku. Panah menunjukkan hubungan konseptual yang dirumuskan dari literatur.

METODE

Penelitian menggunakan metode kepustakaan (library research) dengan tinjauan integratif kualitatif. Desain ini memungkinkan sintesis karya teoretis, kajian empiris, dan dokumen institusional dengan memperhatikan tujuan serta keterbatasan masing-masing sumber (Snyder, 2019; Torraco, 2005; Whittemore & Knafl, 2005). Unit analisisnya berupa argumen, konsep, dan temuan yang dapat ditelusuri pada dokumen. Literatur ilmiah menjadi bahan utama sintesis. Laporan PPATK, WHO, dan ILO digunakan untuk memberi konteks risiko dan dukungan institusional.

Peneliti menelusuri rujukan awal serta melakukan pencarian terarah di laman jurnal, penerbit akademik, repositori, dan lembaga resmi. Istilah penelusuran mencakup pembinaan keagamaan karyawan, pesantren karyawan, internalisasi nilai agama dan etos kerja, workplace spirituality, religious identity in the workplace, transfer of training, dan organizational justice. Pemilihan dilakukan secara purposif dengan mengutamakan sumber mutakhir yang langsung mendukung pertanyaan kajian. Karya klasik dipertahankan ketika menjadi dasar teori atau pembanding kontekstual yang relevan. Sumber dipertimbangkan berdasarkan keterlacakan

identitas, kedekatan dengan pertanyaan kajian, kejelasan metode atau argumentasi, serta kesesuaian luaran. Kajian bersifat integratif terarah dan cakupannya terbatas pada sumber terpilih.

Pembacaan analitis dilakukan dengan membandingkan fokus, konteks, desain, temuan, dan batas penerapan sebagaimana dicontohkan dalam matriks penelitian terdahulu. Konsep dan temuan dikelompokkan menurut lima fungsi manajemen, kondisi penerapan, dan dua ranah perilaku. Bukti langsung tentang pembinaan karyawan, hasil riset dengan luaran berbeda, serta konsep yang digunakan melalui analogi diberi bobot interpretatif sesuai kedekatannya dengan pertanyaan. Perbedaan hasil dan konstruksi variabel diperiksa sebelum menarik simpulan lintas sumber. Peneliti menggunakan informasi awal dalam dokumen penelitian sebagai konteks. Kejadian, frekuensi, dan perubahan perilaku di perusahaan memerlukan verifikasi lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sintesis lima fungsi pengelolaan

Hasil pertama ialah bahwa setiap fungsi menghasilkan keputusan dan membutuhkan bukti yang berbeda. Perencanaan menautkan kebutuhan penghuni dengan tujuan dan jadwal. Pengorganisasian mengatur pembagian peran dan alur koordinasi. Pelaksanaan menghubungkan materi dengan situasi sehari-hari. Pengawasan menetapkan kejelasan proses, pencatatan, dan penanganan. Evaluasi menggunakan bukti tersebut untuk memperbaiki keputusan. Matriks berikut merupakan hasil sintesis literatur yang dapat dipertimbangkan untuk hunian karyawan.

Fungsi	Hasil sintesis untuk hunian karyawan	Contoh indikator
Perencanaan	Petakan kebutuhan, tujuan belajar, jadwal kerja, dan akses peserta (Stufflebeam & Shinkfield, 2007).	Tujuan operasional, masukan penghuni, dan alternatif jadwal.
Pengorganisasian	Tempatkan tanggung jawab pengelola, perusahaan, dan pembina sesuai perannya (Fayol, 1949).	Pembagian tugas, alur rujukan, dan batas akses informasi.
Pelaksanaan	Hubungkan pembelajaran dengan masalah keseharian, dialog, dan kesempatan mempraktikkan nilai (Ford et al., 2018; Putra et al., 2025).	Kesesuaian materi, umpan balik peserta, dan contoh penerapan.
Pengawasan	Jelaskan aturan, dokumentasikan kejadian secara konsisten, dan beri ruang tanggapan (Colquitt et al., 2001; Morrison, 2023).	Prosedur pengaduan, kriteria pencatatan, dan tindak lanjut.

Fungsi	Hasil sintesis untuk hunian karyawan	Contoh indikator
Evaluasi	Tinjau mutu proses, disiplin hunian, dan perilaku religius dengan bukti yang sesuai (Deci et al., 2017; Stufflebeam & Shinkfield, 2007).	Akses program, pola kepatuhan, dan refleksi sukarela tentang penerapan nilai.

Kondisi Penerapan Nilai

Hasil kedua ialah bahwa penerapan di luar sesi memerlukan relevansi materi, kesempatan praktik, serta dukungan sosial. Temuan transfer pelatihan mendukung perhatian terhadap lingkungan penerapan (Blume et al., 2010; Ford et al., 2018). Teladan dan partisipasi bersama menyediakan cara belajar melalui pengamatan dan keterlibatan (Bandura, 2001; Wenger, 1998). Pengulangan perilaku dalam situasi relatif stabil mendukung pembentukan kebiasaan (Lally et al., 2010; Wood & Rünger, 2016). Dalam konteks mess, implikasinya berupa penyediaan kesempatan berulang untuk mempraktikkan tanggung jawab bersama dan menyelesaikan masalah secara tertib. Bukti yang tersedia memberi dasar untuk merumuskan kondisi tersebut sebagai proposisi yang dapat diuji.

Dasar Evaluasi Disiplin Dan Perilaku Religius

Hasil ketiga ialah perlunya membedakan akses kegiatan, kepatuhan terhadap aturan, dan perilaku yang dimaknai secara religius. Catatan kehadiran menggambarkan jangkauan kegiatan. Catatan kejadian dan prosedur penanganannya dapat memberi informasi tentang ketertiban sepanjang definisi dan cakupan pelaporan diketahui. Pemaknaan religius memerlukan penjelasan sukarela dan contoh penerapan yang relevan dengan pengalaman penghuni. Literatur tentang suara pekerja dan keamanan psikologis menunjukkan bahwa perubahan jumlah laporan dapat dipengaruhi oleh kepercayaan terhadap saluran pelaporan (Edmondson, 1999; Frazier et al., 2017; Morrison, 2023; Newman et al., 2017). Karena itu, ukuran program perlu ditafsirkan bersama dengan kondisi yang memengaruhi terbentuknya data.

Pembahasan

Kerangka hasil memperluas fungsi manajemen ke konteks pendidikan agama orang dewasa dengan memberi tempat bagi evaluasi yang mengarahkan perbaikan (Fayol, 1949). Penekanan terhadap pembagian peran penting karena guru agama menjalankan fungsi pendidikan, sedangkan pengelola hunian bertanggung jawab terhadap ketertiban dan prosedur penanganan. Koordinasi diperlukan ketika masalah yang dihadapi membutuhkan pendampingan serta tindak lanjut kelembagaan. Dalam konteks ini, rancangan pembelajaran perlu dapat diakses, sementara prosedur disiplin perlu jelas dan berlaku secara adil. Hubungan tersebut memperluas kajian pembinaan berasrama berjangka dengan membawa perhatian pada rutinitas hunian pekerja (Fitriana, 2014).

Studi spiritualitas di tempat kerja mengaitkan konsep tersebut dengan sikap kerja, meditasi, kinerja, dan kesejahteraan (Milliman et al., 2003; Petchsawang & Duchon, 2012; Syahir et al., 2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penting untuk membuktikan mekanisme hubungan antarvariabel sebelum menarik kesimpulan (Caniago & Taufik, 2022). Riset internalisasi dan etika kerja memberi arah berbeda, yaitu menelusuri alasan individu bertindak dan makna yang diberikan pada perilaku (Alqhaiwi et al., 2024; Putra et al., 2025). Bagi pendidikan Islam, perbandingan ini menunjukkan bahwa model pembinaan perlu memberi

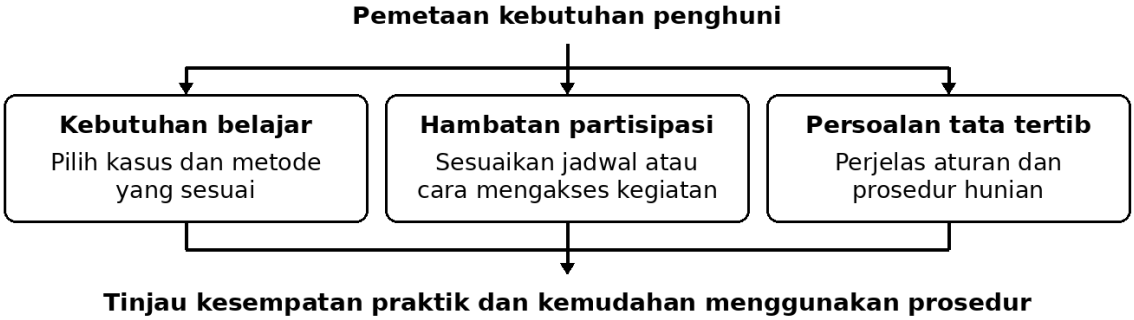
ruang dialog dan pemaknaan. Kepatuhan yang tampak sama dapat lahir dari pengawasan, kesepakatan hidup bersama, atau penerimaan nilai.

Di lingkungan kerja, kesempatan menyampaikan keluhan bergantung pada respons terhadap pelapor dan tingkat rasa aman (Frazier et al., 2017; Morrison, 2014, 2023). Penanganan masalah seperti konflik dan risiko perjudian dapat mencakup prosedur pengaduan, dokumentasi yang menjaga privasi, dan informasi dukungan yang relevan dengan situasi pekerja (Wardle et al., 2024; World Health Organization & International Labour Organization, 2022). Literatur yang digunakan beragam dalam populasi, desain, dan luaran. Beberapa sumber memberikan bukti tentang konteks kerja yang berbeda dan berfungsi sebagai dasar adaptasi.

Dari Kebutuhan Penghuni Ke Rancangan Pembinaan

Perencanaan perlu dimulai dengan membedakan kebutuhan belajar, hambatan partisipasi, dan persoalan tata tertib. Ketiganya menuntut keputusan yang berbeda. Kesulitan mengaitkan materi dengan kehidupan sehari-hari dapat ditangani melalui pemilihan kasus dan metode pembelajaran. Ketidaksesuaian jadwal memerlukan penyesuaian waktu atau cara mengakses kegiatan. Ketidakjelasan tata tertib memerlukan perbaikan prosedur hunian. Prinsip evaluasi konteks dan masukan membantu pengelola menentukan persoalan mana yang berada dalam jangkauan program serta sumber daya yang diperlukan untuk menanganinya (Stufflebeam & Shinkfield, 2007).

Sebagai ilustrasi, bila kebutuhan yang hendak ditangani adalah pengendalian diri ketika terjadi perselisihan, tujuan pembelajaran dapat dirumuskan melalui kemampuan mengenali pemicu konflik, menghentikan pertengkaran, dan menggunakan jalur penyelesaian yang disepakati. Materi agama memberi dasar untuk membahas pengendalian diri dan penghormatan kepada sesama. Diskusi tentang situasi nyata membantu peserta menerjemahkan prinsip tersebut menjadi pilihan tindakan. Pengelola kemudian dapat menelaah apakah penghuni mempunyai kesempatan mempraktikkannya dan apakah prosedur penyelesaian konflik mudah digunakan. Penilaian tersebut sejalan dengan literatur transfer yang menempatkan desain kegiatan dan dukungan lingkungan dalam satu rangkaian (Baldwin & Ford, 1988; Ford et al., 2018).

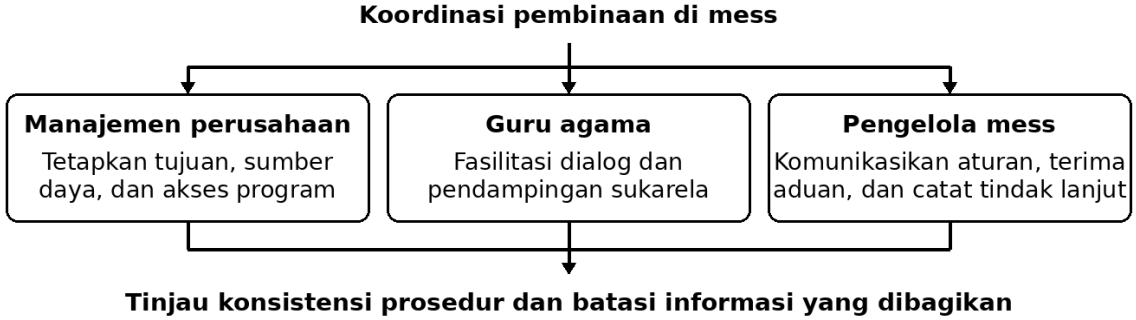


Gambar 1. Pemetaan kebutuhan dan keputusan pembinaan

Pembagian Peran Dan Tindak Lanjut

Sintesis fungsi pengorganisasian menunjukkan pentingnya menentukan pihak yang mengambil keputusan dan pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan informasi. Manajemen perusahaan dapat bertanggung jawab atas tujuan, sumber daya, dan akses program. Guru agama dapat memfasilitasi pembelajaran, dialog, dan pendampingan sukarela. Pengelola mess dapat menjalankan komunikasi tata tertib, menerima pengaduan, dan mencatat tindak lanjut sesuai kewenangannya. Pada situasi yang memerlukan koordinasi, informasi yang dibagikan dapat dibatasi pada hal-hal yang diperlukan untuk menangani masalah. Pembagian peran tersebut menerapkan prinsip koordinasi dalam fungsi manajemen sekaligus menjaga ruang bagi keberagaman pengalaman religius pekerja (Fayol, 1949; Héliot et al., 2020).

Konsistensi pengawasan dapat ditinjau melalui kesesuaian antara aturan tertulis, cara aturan dikomunikasikan, kesempatan memberikan penjelasan, dan keputusan terhadap situasi yang sebanding. Cara pengambilan keputusan dan perlakuan terhadap penghuni perlu dinilai secara bersamaan berdasarkan prinsip keadilan organisasi (Colquitt et al., 2001). Implikasi praktisnya ialah memeriksa apakah prosedur dipahami oleh penghuni baru maupun lama dan apakah pengaduan memperoleh tindak lanjut yang dapat ditelusuri. Umpan balik tersebut memberikan dasar bagi pengelola untuk memperbaiki prosedur sekaligus mengidentifikasi kebutuhan pendampingan.



.

Gambar 2. Pembagian peran dalam pembinaan dan tindak lanjut

Menafsirkan Perubahan Dan Penjelasan Alternatif

Perubahan jumlah laporan perlu dibaca dengan mempertimbangkan bagaimana catatan tersebut terbentuk. Sebagai ilustrasi, peningkatan jumlah laporan setelah tersedianya jalur pengaduan dapat mencerminkan bertambahnya akses penghuni untuk menyampaikan masalah. Sebaliknya, penurunan jumlah laporan dapat berkaitan dengan berkurangnya kejadian, perubahan jumlah penghuni, atau menurunnya kepercayaan terhadap prosedur pelaporan. Literatur mengenai suara pekerja dan keamanan psikologis memberikan dasar untuk mempertimbangkan berbagai kemungkinan tersebut (Edmondson, 1999; Morrison, 2023; Newman et al., 2017). Apabila kerangka ini diuji melalui penelitian lapangan, jumlah laporan perlu dilengkapi dengan informasi mengenai periode pengamatan, tingkat keterisian hunian, definisi pelanggaran, dan perubahan mekanisme pelaporan.

Perubahan praktik juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman sebelum program dilaksanakan, interaksi antarpenghuni, maupun perubahan aturan perusahaan. Proses pembelajaran sosial dan pembentukan kebiasaan perlu dipertimbangkan dalam menafsirkan perubahan perilaku individu (Bandura, 2001; Wood & Rünger, 2016). Penghuni yang jarang mengikuti kegiatan dapat tetap menjalankan tanggung jawab bersama karena terbentuknya rutinitas atau kesepakatan kelompok. Sebaliknya, penghuni yang rutin mengikuti kegiatan dapat mengalami kesulitan dalam menerapkan materi ketika jadwal kerja atau lingkungan sosial membatasi kesempatan untuk mempraktikkannya. Kedua ilustrasi tersebut memperjelas pentingnya menilai konsistensi praktik dan konteksnya sebelum menyimpulkan kontribusi program.

Kedekatan bukti dengan pertanyaan penelitian juga menentukan kekuatan simpulan. Penelitian mengenai pembinaan berasrama memberikan pembanding dalam memahami pelaksanaan program pembinaan karyawan, sedangkan penelitian mengenai internalisasi nilai agama memberikan gambaran tentang pemaknaan nilai dalam lingkungan perusahaan (Fitriana, 2014; Putra et al., 2025). Kedua penelitian tersebut membantu menyusun pertanyaan mengenai keberlanjutan pembinaan dan pembentukan etos kerja, dengan tetap mempertimbangkan perbedaan konteks masing-masing. Kajian sistematis mengenai spiritualitas di tempat kerja juga memperluas dasar pembahasan mengenai kesejahteraan karyawan (Syahir et al., 2025).

Namun, kesesuaian kajian tersebut untuk menjelaskan disiplin hunian tetap bergantung pada kesamaan indikator dan konteks penelitian. Perbedaan tersebut menempatkan hasil artikel ini sebagai kerangka konseptual untuk memandu pengelolaan program dan pengujian lebih lanjut melalui penelitian lapangan.

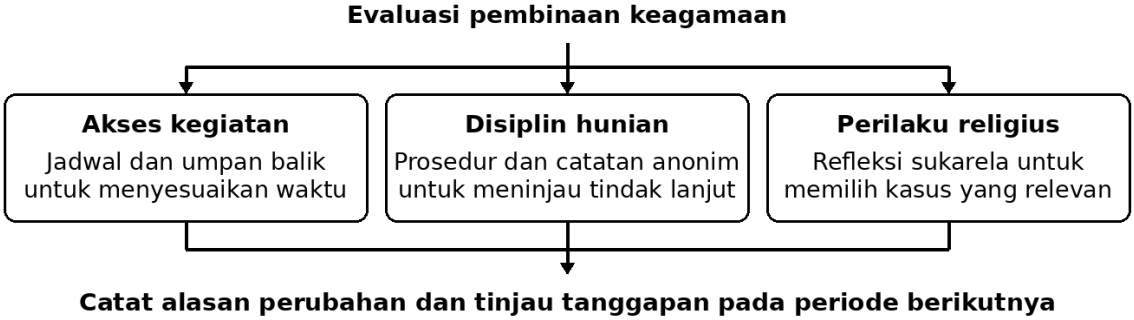


Gambar 3. Kerangka penafsiran perubahan di hunian karyawan

Evaluasi Sebagai Dasar Perbaikan Program

Evaluasi dapat dibangun melalui tiga pertanyaan yang saling melengkapi. Pertama, apakah penghuni memperoleh akses yang wajar terhadap program dan memahami tujuannya? Kedua, bagaimana ketentuan hidup bersama dilaksanakan dan bagaimana persoalan ditangani? Ketiga, dalam situasi apa peserta menghubungkan tindakan sehari-hari dengan nilai agama? Pertanyaan pertama dapat ditelaah melalui jadwal, materi, dan umpan balik. Pertanyaan kedua dapat ditinjau melalui prosedur dan catatan yang telah dianonimkan. Pertanyaan ketiga dapat digali melalui refleksi sukarela yang memperhatikan makna menurut peserta. Pemilihan bukti mengikuti tujuan evaluasi serta sifat masing-masing konstruk (Deci et al., 2017; Stufflebeam & Shinkfield, 2007).

Dalam siklus perbaikan, indikator dapat ditautkan dengan keputusan yang jelas. Umpan balik tentang akses dapat menghasilkan penyesuaian jadwal. Contoh kesulitan menerapkan materi dapat membantu guru agama memilih kasus yang lebih relevan. Ketidakkonsistenan dalam penanganan pengaduan dapat menjadi dasar peninjauan prosedur. Pengelola dapat mendokumentasikan alasan perubahan dan kemudian menelaah tanggapan penghuni pada periode berikutnya. Siklus ini menerjemahkan evaluasi menjadi tindakan yang dapat diperiksa, sambil memberi ruang bagi penghuni untuk menyampaikan pengalaman dan keberatan secara aman (Morrison, 2023; Stufflebeam & Shinkfield, 2007).



Gambar 4. Bukti evaluasi dan keputusan perbaikan program

Kontribusi bagi manajemen pendidikan Islam terletak pada hubungan antara proses pembinaan dan tanggung jawab kelembagaan. Pembelajaran agama memberi ruang untuk membahas alasan moral, pilihan tindakan, dan tanggung jawab terhadap orang lain. Pengelolaan hunian menyediakan aturan dan prosedur yang mengatur kehidupan bersama.

Keduanya dapat bertemu dalam praktik, misalnya ketika tanggung jawab menjaga ruang bersama dibahas sebagai amanah sekaligus dijalankan melalui kesepakatan penghuni. Dasar penilaiannya perlu dicatat secara jelas agar bukti kepatuhan dapat dibaca bersama penjelasan tentang pemaknaan agama (Ali & Al-Owaihan, 2008; Dik et al., 2024).

Rekomendasi

1. Pengelola program dapat merumuskan tujuan, materi, jadwal, penanggung jawab, dan indikator evaluasi bersama perwakilan penghuni.
2. Guru agama dapat menghubungkan materi dengan pengalaman keseharian melalui dialog, refleksi, dan contoh tindakan yang dapat dipraktikkan.
3. Pengelola mess dapat mengembangkan prosedur pelaporan rahasia, pencatatan yang konsisten, serta tindak lanjut yang membedakan kebutuhan pendidikan dan penanganan insiden.
4. Penelitian lanjutan dapat menguji kerangka melalui studi lapangan dengan memperhatikan perubahan penghuni, aturan, pengawasan, dan akses pelaporan.

KESIMPULAN

Sintesis kepustakaan menghasilkan kerangka lima fungsi untuk mengelola pembinaan keagamaan di hunian pekerja. Perencanaan dan pengorganisasian menyediakan tujuan, akses, dan pembagian peran. Pelaksanaan menghubungkan pembelajaran dengan kesempatan praktik, sementara pengawasan dan evaluasi memberi dasar untuk menilai prosedur serta memperbaiki program. Kontribusi artikel ialah menjelaskan bagaimana fungsi tersebut dapat dikaitkan dengan dua ranah hasil, yaitu disiplin berdasarkan aturan hunian dan perilaku religius berdasarkan pemaknaan serta praktik nilai. Kerangka memberi dasar bagi pengelolaan program dan pengembangan instrumen evaluasi. Penerapannya pada PT Khayla Catering Indonesia perlu dikaji melalui penelitian empiris.

REFERENSI

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. Cross Cultural Management: An International Journal, 15(1), 5–19. https://doi.org/10.1108/13527600810848791

Alqhaiwi, Z. O., Koburtay, T., & Syed, J. (2024). The interplay between Islamic work ethic, unethical pro behaviors, and moral identity internalization: The moderating role of religiosity. Journal of Business Ethics, 193(2), 393–408. https://doi.org/10.1007/s10551-023-05527-5

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. Personnel Psychology, 41(1), 63–105. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. Annual Review of Psychology, 52, 1–26. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. Journal of Applied Psychology, 85(3), 349–360. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349

Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. Journal of Management, 36(4), 1065–1105. https://doi.org/10.1177/0149206309352880

Caniago, I., & Taufik, T. (2022). Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh spiritualitas Islami di tempat kerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 18(3), 146–156. https://doi.org/10.23960/jbm.v18i3.726

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology, 86(3), 425–445. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Dik, B. J., Daniels, D., & Alayan, A. J. (2024). Religion, spirituality, and the workplace: A review and critique. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11, 279–305. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-041458

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. https://doi.org/10.2307/2666999

Fayol, H. (1949). General and industrial management (C. Storrs, Trans.). Sir Isaac Pitman & Sons. https://neuaxis.mod.gov.my/neuaxis/Record/0000128033/Details?print=1

Fitriana, E. N. (2014). Analisis program pesantren karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Iqtishadia, 7(2), 271–290. https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v7i2.1090

Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Prasad, J. (2018). Transfer of training: The known and the unknown. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, 201–225. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104443

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. Personnel Psychology, 70(1), 113–165. https://doi.org/10.1111/peps.12183

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior, 26(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322

Guci, R. (2026). Manajemen pembinaan keagamaan bagi karyawan penghuni mess: Upaya penguatan disiplin dan perilaku religius di PT Khayla Catering Indonesia [Proposal tesis tidak diterbitkan]. Institut Ahmad Dahlan Probolinggo.

Hasyim, M., Hasanah, S. U., & Akbar, M. A. (2024). Meningkatan etos kerja berbasis religiusitas pekerja pabrik di kawasan industri (Studi kasus di LPKS Mynara Cikarang). Almarhalah: Jurnal Pendidikan Islam, 8(1), 14–29. https://doi.org/10.38153/almarhalah.v8i1.14

Héliot, Y., Gleibs, I. H., Coyle, A., Rousseau, D. M., & Rojon, C. (2020). Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications. Human Resource Management, 59(2), 153–173. https://doi.org/10.1002/hrm.21983

Lally, P., van Jaarsveld, C. H. M., Potts, H. W. W., & Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. European Journal of Social Psychology, 40(6), 998–1009. https://doi.org/10.1002/ejsp.674

Linando, J. A., Tumewang, Y. K., Nahda, K., & Nurfauziah (2023). The dynamic effects of religion: An exploration of religiosity influences on Islamic work ethic over time. Cogent Business & Management, 10(1), 2181127. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2181127

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management, 16(4), 426–447. https://doi.org/10.1108/09534810310484172

Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 173–197. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328

Morrison, E. W. (2023). Employee voice and silence: Taking stock a decade later. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10, 79–107. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-054654

Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. Human Resource Management Review, 27(3), 521–535. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001

Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. Journal of Management, Spirituality & Religion, 9(2), 189–208. https://doi.org/10.1080/14766086.2012.688623

Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (2025). Laporan tahunan PPATK tahun 2024. https://www.ppatk.go.id/publikasi/read/256/laporan-tahunan-ppatk-tahun-2024.html

Putra, A. E., Rubino, & Indra, F. (2025). The role of internalization of religious values in the formation of employee work ethos at PT Bakrie Sumatera Utara Plantation Tbk. SANGKéP: Jurnal Kajian Sosial Keagamaan, 8(2), 338–352. https://doi.org/10.20414/sangkep.v8i2.14095

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology, 61, 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. Journal of Business Research, 104, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). Evaluation theory, models, and applications. Jossey-Bass. https://scholarworks.wmich.edu/books/198/

Syahir, A. N. A., Abidin, M. S. Z., Sa'ari, C. Z., & Abdul Rahman, M. Z. (2025). Workplace spirituality and its impact on employee well-being: A systematic literature review of global evidence. Journal of Religion and Health, 64, 3313–3345. https://doi.org/10.1007/s10943-025-02350-2

Taghavi, S., & Segalla, M. (2023). Is work an act of worship? The impact of implicit religious beliefs on work ethic in secular vs. religious cultures. Journal of Business Ethics, 188(3), 509–531. https://doi.org/10.1007/s10551-023-05325-z

Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. Human Resource Development Review, 4(3), 356–367. https://doi.org/10.1177/1534484305278283

Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. Journal of Management, 42(5), 1195–1229. https://doi.org/10.1177/0149206316632058

Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. Organizational Psychology Review, 11(3), 240–273. https://doi.org/10.1177/20413866211006173

Wardle, H., Degenhardt, L., Marionneau, V., Reith, G., Livingstone, C., Sparrow, M., Tran, L. T., Biggar, B., Bunn, C., Farrell, M., Kesaite, V., Poznyak, V., Quan, J., Rehm, J., Rintoul, A., Sharma, M., Shiffman, J., Siste, K., Ukhova, D., … Saxena, S. (2024). The Lancet Public Health Commission on gambling. The Lancet Public Health, 9(11), e950–e994. https://doi.org/10.1016/S2468-2667(24)00167-1

Wenger, E. (1998). Communities of practice: Learning, meaning, and identity. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511803932

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. Journal of Advanced Nursing, 52(5), 546–553. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x

Wood, W., & Rünger, D. (2016). Psychology of habit. Annual Review of Psychology, 67, 289–314. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033417

World Health Organization (2024a). Gambling. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/gambling

World Health Organization (2024b). Global status report on alcohol and health and treatment of substance use disorders. https://www.who.int/publications/i/item/9789240096745

World Health Organization, & International Labour Organization (2022). Mental health at work: Policy brief. World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944