

INTEGRASI NILAI SPIRITUAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI: REKRUTMEN, PENGEMBANGAN TAZKIYATUN NAFS DAN MANAJEMEN KINERJA

Danang Aziz Akbarona¹, Dingot Hamonangan Ismail^{2*}, Jazuli Juwaini³

¹ danang.aziz@pertiwi.ac.id, Universitas Pertiwi, Indonesia

² visiaulia@gmail.com, Politeknik LP3i, Indonesia

³ jazulijuwaini@umiba.ac.id, Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Pengajuan : 01/03/2026

Revisi : 10/03/2026

Penerimaan : 29/03/2026

Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya Manusia Islami, HRM Islami, Rekrutmen Berbasis Nilai Islam, Tazkiyatun Nafs, Manajemen Kinerja Islami

Keywords:

Islamic Human Resource Management, Islamic HRM, Islamic Value-Based Recruitment, Tazkiyatun Nafs, Islamic Performance Management

DOI:

10.52859/jbm.v14i2.950

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern umumnya berfokus pada efektivitas kerja, produktivitas, dan pencapaian kinerja organisasi, namun sering kali kurang memperhatikan dimensi spiritual dan nilai moral dalam pengelolaan manusia. Artikel ini bertujuan mengkaji integrasi nilai-nilai spiritual dalam praktik Human Resource Management (HRM) Islami, khususnya pada aspek rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam, pelatihan dan pengembangan SDM melalui konsep tazkiyatun nafs, serta manajemen kinerja dalam perspektif Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka terhadap berbagai literatur ilmiah yang relevan mengenai manajemen sumber daya manusia dan studi Islam. Hasil kajian menunjukkan bahwa HRM Islami menghadirkan pendekatan yang lebih holistik dengan mengintegrasikan kompetensi profesional, produktivitas kerja, serta nilai spiritual dan akhlak. Rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam menekankan prinsip amanah, kejujuran, dan keadilan untuk memperoleh SDM yang tidak hanya kompeten tetapi juga berintegritas. Pelatihan dan pengembangan SDM melalui konsep tazkiyatun nafs berperan dalam membentuk karakter, integritas, dan etos kerja yang berlandaskan nilai ihsan dan keikhlasan. Sementara itu, manajemen kinerja dalam perspektif Islam tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan niat, proses, dan tanggung jawab moral sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM terbukti mampu membangun budaya kerja yang produktif, etis, dan berkelanjutan serta memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

ABSTRACT

Modern Human Resource Management (HRM) generally focuses on work effectiveness, productivity, and organizational performance achievement, but often pays little attention to the spiritual dimension and moral values in human resource management. This article aims to examine the integration of spiritual values in Islamic Human Resource Management (HRM) practices, particularly in aspects of recruitment and selection based on Islamic values, training and development of human resources through the concept of tazkiyatun nafs, and performance management from an Islamic perspective. This research uses a descriptive qualitative approach with a literature review method of various relevant scientific literature on human resource management and Islamic studies. The results of the study indicate that Islamic HRM presents a more holistic approach by integrating professional competence, work productivity, and spiritual and moral values. Recruitment and selection based on Islamic values emphasize the principles of trustworthiness, honesty, and justice to obtain human resources who are not only competent but also have integrity. Human resource training and development through the concept of tazkiyatun nafs plays a role in shaping character, integrity, and a work ethic based on the values of ihsan and sincerity. Meanwhile, performance management from an Islamic perspective not only assesses work results but also considers intentions, processes, and moral responsibility as a form of worship to Allah SWT. Integrating Islamic values into human resource management has been proven to foster a productive, ethical, and sustainable work culture and positively contribute to organizational performance.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam perspektif modern, praktik MSDM umumnya berfokus pada efektivitas kerja, produktivitas, dan pencapaian kinerja organisasi (Juwaini *et al.*, 2025).

* Penulis Korespondensi: Dingot Hamonangan Ismail / visiaulia@gmail.com

Namun demikian, pendekatan tersebut sering kali lebih menekankan aspek material dan rasional semata, sehingga kurang memberikan perhatian pada dimensi spiritual dan nilai-nilai moral dalam proses pengelolaan manusia.

Mondy, Noe and Premeaux (1999:6) dalam [Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., & Tawil, M. R. \(2023\)](#), menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi lima fungsi area yaitu: "(1) Human resources planning, recruitment and selection; (2) Human resources development, (3) Compensation and benefit; (4) Safety and health; (5) Employee and labor relation". Artinya adalah bahwa fungsi HRM menurut para pakar tersebut mencakup: (1) Perencanaan, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia; (2) Pengembangan sumber daya manusia, (3) Kompensasi dan manfaat; (4) Keselamatan dan kesehatan; (5) Hubungan karyawan dan tenaga kerja". Sementara [Dessler \(2000\)](#) mengatakan fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: (1) Recruitment and placement-job analysis, (2) Personal planning and recruiting, (3) Employee testing and selection, interviewing candidate, (4) Training and development-training and developing employees, (5) Managing organizational renewal, (6) Appraising performance, managing career and fair treatment yang arti singkatnya adalah: (1) Rekrutmen dan penempatan-analisis pekerjaan, (2) Perencanaan dan perekrutan pribadi, (3) Pengujian dan seleksi karyawan, wawancara kandidat. (4) Pelatihan dan pengembangan-pelatihan dan pengembangan karyawan, (5) Mengelola pembaruan organisasi, (6) Menilai kinerja, mengelola karir dan perlakuan yang adil. Sekilas pendapat para ahli di atas mirip tetapi hanya berbeda dari segi titik tekan dan perhatian. Dimana Dessler menekankan pentingnya pengelolaan pembaruan dalam suatu organisasi dan tentang pengelolaan karir secara khusus sebagai bagian penting dari tata Kelola MSDM di organisasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sangat beragam tergantung dari sudut pandang dan titik fokus perhatian para pakar.

Namun bagi organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja duniawi, tetapi juga harus memperhatikan tanggung jawab moral dan spiritual sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Artinya fungsi-fungsi Manajemen di atas tidak boleh berdiri sendiri. Harus didesain dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dengan menjadikan nilai-nilai spiritual menjadi fondasi penting dalam setiap proses pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, hingga manajemen kinerja. Oleh karena itu, integrasi antara praktik manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual Islam menjadi penting untuk menciptakan sistem MSDM yang tidak hanya menghasilkan kinerja tinggi, tetapi juga membangun insan yang berakhlak, adil, dan bertanggung jawab secara spiritual.

Dalam hal pengembangan SDM dan pelatihan misalnya, tradisi Islam tidak hanya berorientasi pada pengembangan kompetensi, tetapi juga pada pengembangan jiwa dan moral individu, yang dikenal sebagai tazkiyatun nafs—proses penyucian dan penyempurnaan diri sehingga dapat mengatasi problem laten organisasi seperti Korupsi yang telah menjadi persoalan struktural, kultural dan personal dan bahkan dikategorikan sebagai tindak pidana besar yang telah memunculkan masalah dan ancaman berbahaya, karena dapat merusak stabilitas dan keamanan negara dan juga kemerosotan akhlak umat. Oleh karenanya pencegahan harus dilakukan dengan cara yang luar biasa pula, solusinya juga bisa ditemukan dalam dalam Al-Qur'an. Adapun solusi pencegahan korupsi dalam Al-Qur'an adalah: pertama, membangun masyarakat madani, kedua, memperbaiki diri lewat pengenalan diri, ketiga, membangun Good Governance (pemerintahan yang baik), dan mengaktualisasikan nilai-nilai tazkiyatun nafs ([Suhartawan, 2022](#)).

Padahal sebuah riset menunjukkan bahwa apabila manajemen sumber daya manusia dilaksanakan secara Islami (rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan, kompensasi) dan perilaku kerja Islami terbukti berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Demikian hasil riset dengan Responden 67 perusahaan yang bergerak di bidang industri syari'ah yaitu biro penyelenggara Haji dan Umroh. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa praktek dan kebijakan pengelolaan SDM yang dilakukan oleh perusahaan yang berbasis nilai-nilai Islam telah sesuai dengan prosedur yang dilakukan secara adil dengan menerapkan prinsip-prinsip Islami dan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja Islami yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Fachrunnisa & Adhi, 2017).

Danang Aziz Akbarona (dalam Juwaini, 2023) menegaskan bahwa dalam hal ini apabila nilai dan ajaran Islam dilaksanakan secara murni dan konsekwen terbukti tidak hanya melahirkan keberkahan tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual sebagai puncak kemajuan SDM Islami.

Dengan latar belakang pemikiran di atas, artikel ini bertujuan untuk mengkaji integrasi nilai-nilai spiritual dalam praktik MSDM Islami melalui aspek rekrutmen, pengembangan tazkiyatun nafs, dan manajemen kinerja berbasis nilai Islam. Dengan landasan pemikiran di atas, adalah rumusan masalah artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep dan prinsip dasar rekrutmen dan seleksi dalam HRM Islami yang berlandaskan nilai-nilai Islam?
2. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat diintegrasikan dengan konsep tazkiyatun nafs dalam manajemen SDM Islami?
3. Bagaimana penerapan manajemen kinerja dalam perspektif Islam yang tidak hanya mengukur hasil kerja tetapi juga memperhatikan niat, keadilan, dan tanggung jawab spiritual?

Telaah Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses strategis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Armstrong, 2014). MSDM konvensional fokus pada aspek teknis seperti rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan.

HRM Islami

HRM Islami adalah pendekatan manajemen SDM yang mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam setiap fungsi dan prosesnya. Menurut Ahmad dan Schroeder (2016), HRM Islami menekankan nilai-nilai seperti keadilan ('adl), amanah (kepercayaan), ihsan (berbuat terbaik), dan niat yang ikhlas, yang bertujuan membentuk karakter dan moral pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab spiritual dan sosial. HRM Islami tidak hanya mengutamakan aspek efisiensi, tetapi juga keseimbangan antara dunia dan akhirat.

Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Nilai Islam

Rekrutmen dan seleksi dalam HRM Islami harus didasarkan pada keadilan dan transparansi serta menjunjung tinggi kejujuran dan niat baik. Menurut Syed dan Ali (2013), proses ini harus memastikan bahwa kandidat tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki akhlak dan integritas sesuai nilai Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan rasa amanah. Nilai-nilai ini penting untuk membangun organisasi yang beretika dan berkelanjutan.

Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Kerangka Tazkiyatun Nafs

Tazkiyatun nafs adalah konsep dalam Islam yang merujuk pada penyucian dan pengembangan jiwa agar menjadi pribadi yang lebih baik secara spiritual dan moral (Al-Ghazali, 2010). Dalam konteks HRM Islami, pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memperkuat karakter Islami, seperti sabar, disiplin, dan integritas (Ramadan, 2017). Pelatihan yang berorientasi pada tazkiyatun nafs mendorong karyawan untuk berkembang secara holistik.

Manajemen Kinerja dalam Perspektif Islam

Manajemen kinerja dalam HRM Islami mencakup evaluasi hasil kerja sekaligus memperhatikan niat dan keadilan dalam prosesnya. Menurut Khan dan Ahmad (2018), kinerja yang baik dalam perspektif Islam adalah kinerja yang didasari oleh niat ikhlas (niyyah), keadilan dalam penilaian, dan penghargaan atas usaha sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Oleh karena itu, sistem manajemen kinerja Islami harus mampu mengintegrasikan aspek spiritual dan etika dalam mengukur produktivitas dan kontribusi karyawan.

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengkaji konsep dan penerapan fungsi HRM Islami. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus penelitian adalah memahami nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen sumber daya manusia secara mendalam dan kontekstual.

Sumber Data

Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari literatur ilmiah, buku, jurnal internasional, artikel, dan dokumen relevan yang membahas HRM Islami, prinsip-prinsip Islam dalam manajemen, serta konsep tazkiyatun nafs. Selain itu, kajian terhadap teori-teori manajemen kinerja dan pelatihan SDM dalam perspektif Islam juga diintegrasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (library research) dan telaah literatur (literature review) terhadap berbagai sumber yang kredibel dan terbaru. Fokus utama adalah mencari pemahaman mendalam mengenai fungsi-fungsi HRM Islami: rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam, pelatihan dan pengembangan SDM dalam kerangka tazkiyatun nafs, serta manajemen kinerja dalam perspektif Islam.

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara tematik dengan cara mengelompokkan dan menginterpretasi informasi yang relevan berdasarkan aspek fungsi HRM Islami yang dikaji. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi konsep utama, prinsip, dan indikator penting yang dapat digunakan sebagai dasar dalam implementasi HRM Islami dalam organisasi.

Validitas dan Reliabilitas

Untuk menjaga validitas, penelitian ini mengutamakan sumber-sumber yang telah diakui kredibilitasnya dalam bidang manajemen dan studi Islam. Reliabilitas dijaga dengan melakukan cross-check antar sumber dan merujuk pada literatur ilmiah yang dipublikasikan di jurnal bereputasi.

Hasil Dan Pembahasan

Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Nilai Islam

Dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata al-tadbir (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al Qur'an

misalnya Q.S. As-Sajdah ayat 5, yang artinya : "Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu."

Dari pengertian diatas, segala urusan dalam ajaran Islam seperti Rekrutment harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Sebuah hadis juga mengatakan,

"Apabila amanah sudah hilang, maka tunggulah terjadinya kiamat". Orang itu (Arab Badui) bertanya, "Bagaimana hilangnya amanat itu?" Nabi saw menjawab, "Apabila suatu urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah terjadinya kiamat." (HR. Al-Bukhari).

Artinya adalah bahwa Amanah kepemimpinan dalam semua level termasuk juga pekerjaan agar berkualitas haruslah diserahkan kepada SDM yang ahli dibidangnya.

Karena itu, melalui Rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam penting untuk memastikan bahwa proses perekrutan sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan organisasi tetapi juga untuk memastikan bahwa individu yang direkrut tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang amanah, adil, dan berkah. Karena pentingnya misi tersebut maka rekrutmen harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan penuh keteraturan.

Menurut Ahli, terdapat empat hal yang harus dipenuhi untuk dapat dikategorikan sebagai manajemen Islami, yaitu: a) Manajemen Islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak- akhlak Islam, b) Kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja, c) Faktor kemanusiaan dan spiritual, d) Sistem dan struktur organisasi (Suryani & Kurniawati, 2024).

Pandangan senada juga tampak pada manajemen sumber daya manusia dalam Prespektif Alqur'an dan Hadist atau yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya insani (Adrian & Anggraini, 2023) yang mengatakan bahwa Rekrutmen dan Seleksi yang Adil dan Amanah berfungsi untuk Menempatkan seseorang pada posisi yang tepat berdasarkan kompetensi dan kejujuran (amanah) sesuai dengan ajaran islam seperti diamanahkan QS. Al-Qashash: 26 yang artinya, "Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."

Dalam konteks tersebut secara khusus dalam proses rekrutmen dan seleksi dalam HRM Islami tidak hanya menilai kemampuan teknis calon karyawan, tetapi juga menitikberatkan pada aspek moral dan spiritual sesuai ajaran Islam.

Kemudian Islam juga mengatur bagaimana pelaksana rekrutmen (manajemen HRD) dalam menjalankan proses rekrutmen yaitu harus memegang Prinsip keadilan ('adl), kejujuran (sidq), dan niat ikhlas (ikhlas) menjadi landasan utama dalam proses ini. Artinya, pelaksanaan rekrutmen harus memastikan tidak ada diskriminasi dan semua calon diberi kesempatan yang sama berdasarkan meritokrasi dan nilai-nilai Islam.

Rekrutmen dan seleksi yang baik tidak terlepas dari tahapan yang jujur dan transparan, Amanah sehingga proses dan hasilnya berkualitas serta tidak merugikan peserta yang mengikuti seleksi tegas Dr. Taslim dalam Jazuli Juwaini (2023). Manfaat dari lain dari seleksi yang dilakukan dengan pendekatan ini juga bertujuan mendapatkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berakhlak mulia, mampu menjaga amanah, dan siap berkontribusi secara etis dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Syed dan Ali (2013) yang menegaskan bahwa integrasi nilai Islam dalam rekrutmen meningkatkan kualitas SDM dan membangun kultur organisasi yang islami.

Karena itu prinsip-prinsip Islam yang luhur seperti kejujuran, keadilan, kasih sayang, dan tanggung jawab harus menjadi fondasi dari rekrutment dan seleksi (Zulia, Nurmalia, & Fatmawati, 2024). Artinya adalah tim HRM yang melakukan proses rekrutmen ikut bertanggung jawab untuk memastikan bahwa

proses perekrutan sudah berlangsung jujur, adil, penuh kasih sayang dan dilaksanakan secara profesional dan akuntabel semata-mata untuk kepentingan Perusahaan. Padahal dalam Islam, prinsip rekrutmen harus yang kompeten sesuai dengan tuntutan organisasi adalah lingkup manajemen SDM. Hal ini sesuai dengan perintah Islam bahwa keputusan perekrutan harus dibuat dengan adil, terbuka, dan tidak memihak (Rahmawati & Nurhayani, 2023).

Ade Yuliar memberikan sebuah contoh rekrutmen yang bermasalah pada organisasi Islami yang dapat merugikan reputasi Perusahaan tersebut dalam jangka Panjang. Sebagai contoh diberikan dalam Khan, 2015 yang menyebutkan bahwa kurangnya pemahaman mengenai bagaimana menjalankan transaksi berdasarkan prinsip Islam menyebabkan karyawan suatu perbankan syariah menghadapi kesulitan dalam memberikan penjelasan tentang karakteristik produk bank syariah kepada nasabahnya. Oleh karena itu, penting bagi Bank Syariah di Indonesia untuk menjadikan aspek pengetahuan dan pemahaman terhadap prinsip syariah sebagai pertimbangan utama dalam merekrut karyawan dengan merekrut calon pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan seperti ekonomi syariah, akuntansi syariah, manajemen syariah serta keuangan dan perbankan Islam perlu dipertimbangkan dalam perekrutan karyawan yang diharapkan memiliki pemahaman prinsip-prinsip syariah secara lebih baik yang meskipun secara teknis perbankan kurang menguasai tetapi sangat memahami tentang pengetahuan ekonomi syariah dan kemudian melatihnya, pesannya (Ade Yuliar, 2022).

Sebaliknya hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam kriteria rekrutmen memberikan dampak positif terhadap budaya kerja, kinerja, dan keselarasan organisasi dengan prinsip-prinsip keislaman. "Integrasi nilai-nilai Islam dalam kriteria rekrutmen: organisasi perlu memastikan bahwa kriteria rekrutmen mencerminkan nilai-nilai Islam yang dijunjung tinggi, seperti kejujuran, integritas, kesabaran, dan tanggung jawab. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun kriteria yang spesifik dan mengintegrasikan pertanyaan atau skenario dalam proses seleksi yang menguji aspek keislaman kandidat" pesannya (Junaidi, 2024). Artinya saat prinsip Islam dijalankan dengan baik dalam proses rekrutmen tidak saja menghasilkan karyawan yang kompetensi dan profesional tetapi juga berkarakter Islami. seperti diisyaratkan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Al Baihaqi dalam (Muthe, 2012) berikut: "Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kalian yang melakukan pekerjaannya dengan itqon (profesional)."

Pelatihan dan Pengembangan SDM Perspektif Islami

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perspektif Islami memiliki peran strategis dalam membentuk pribadi yang tidak hanya unggul secara kompetensi, tetapi juga mulia dalam akhlak. Melalui pendekatan yang menekankan nilai-nilai tazkiyatun nafs (penyucian jiwa), keikhlasan, amanah, dan etos kerja ihsan, proses pelatihan tidak sekadar meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membina karakter yang kuat dan berorientasi pada keberkahan kerja. Dalam konteks ini, pengembangan SDM menjadi sarana untuk melahirkan insan kamil manusia paripurna yang mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi sekaligus menjalankan tanggung jawab spiritual kepada Allah SWT.

Dalam konteks inilah peran manajemen organisasi sangat penting dan vital. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka (Rahmawati & Nurhayani, 2023). Al-Quran juga membenarkan pandangan ini. Yang mengatakan bahwa dalam perspektif Islam, pendidikan dan pembelajaran merupakan nilai yang sangat dihargai, dan pengembangan diri dianjurkan agar seseorang dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya. Al-Qur'an (Al-Zumar: 9) mengatakan yang artinya, Apakah orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam

dalam keadaan bersujud, berdiri, takut pada (azab) akhirat, dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah (Nabi Muhammad), "Apakah sama orang-orang yang mengetahui (hak-hak Allah) dengan orang-orang yang tidak mengetahui (hak-hak Allah)?" Sesungguhnya hanya ululalbab (orang yang berakal sehat) yang dapat menerima Pelajaran.

Karena itu pelatihan dan pengembangan SDM dalam suatu organisasi tidak hanya terkait dengan pengetahuan, skill, dan attitudenya, tetapi juga terkait dengan pengembangan jiwa dan spritualitasnya termasuk didalamnya adalah menekankan pada proses tazkiyatun nafs yaitu penyucian jiwa dan pengembangan karakter spiritual serta moral karyawan.

Salah satu tantangan pengembangan generasi muda hari ini adalah terkait dengan kecerdasan emosional yang juga perlu mendapatkan perhatian. Pelatihan perlu diarahkan untuk menanamkan nilai-nilai seperti kesabaran, kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab sebagai bagian dari pertumbuhan personal dan profesional. Pendekatan ini bertujuan membentuk individu yang seimbang antara kompetensi duniawi dan kualitas spiritual, sehingga dapat menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan dan integritas. Hal ini dapat dilakukan dengan pendekatan berikut ini. " Pembentukan dan pensucian jiwa harus dilakukan dengan beberapa cara; dimulai dari hal-hal yang wajib, seperti sholat fardlu secara berjama'ah. di masjid yang diharapkan dari kegiatan individual mampu membiasakan. berdisiplin terhadap waktu (sholat tepat waktu), lebih khusus dalam _melaksanakan sholat, dan berpeluang untuk menjalankan sunnah-sunnahfawatib (Hadiyyin & A., 2010). Temuan ini mendukung konsep Al-Ghazali (2010) dan Ramadan (2017) bahwa pengembangan SDM harus mencakup dimensi spiritual agar karyawan mampu menghadapi tantangan kerja dan sosial secara bijaksana.

Manajemen Kinerja dalam Perspektif Islam

Manajemen kinerja merupakan pendekatan strategis untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja individu dan tim secara berkelanjutan melalui perencanaan, pemantauan, evaluasi, serta pengembangan yang didukung komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan agar selaras dengan tujuan organisasi. Sistem ini tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga mengembangkan potensi SDM secara sistematis melalui indikator seperti perencanaan yang jelas, monitoring, umpan balik, evaluasi objektif, pengembangan, penghargaan, transparansi, dan keselarasan tujuan organisasi. Dalam perspektif Islam, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga harus berlandaskan nilai-nilai syariah seperti kejujuran (shidq), keadilan ('adl), amanah, dan bekerja sebagai ibadah. Di era disrupsi yang melahirkan banyak individu cerdas dan kompeten, tantangan utama justru terletak pada aspek akhlak dan makna hidup, sehingga nilai moral dan spiritual menjadi fondasi penting yang tidak pernah lekang oleh perubahan zaman (Mukit, 2022).

Manajemen kinerja dalam Islam, juga mencakup dimensi kerja sebagai ibadah. Pendekatan ini menekankan bahwa setiap pekerjaan adalah bentuk pengabdian kepada Allah SWT atau dikenal dengan istilah kerja adalah ibadah, sehingga kinerja tidak hanya diukur dari capaian material, tetapi juga dari niat, proses, dan dampaknya terhadap kemaslahatan Bersama yang berdampak duniawi tetapi juga berdimensi ukhrawi. Kata kuncinya adalah adanya makna baru dalam kerja berdasarkan Islam yaitu dimensi ibadah atau ukrahi seperti dalam Al Quran berikut ini:

Surat Al Jumu'ah :10 yang artinya "apabila telah ditunaikan Sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung"

Jadi Pentingnya manajemen kinerja Islami terletak pada kemampuannya membangun budaya kerja yang produktif, etis, dan bermakna, di mana karyawan termotivasi tidak hanya oleh penghargaan duniawi, tetapi juga oleh harapan pahala ukhrawi. Hal ini mendorong terciptanya organisasi yang berintegritas, berkeadilan, dan berkelanjutan. Al-Quran, tepatnya pada Surah Hud ayat 115, menegaskan

bahwa Allah SWT tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang berbuat kebaikan atau muhsinin. Ayat ini menekankan pentingnya berbuat baik dan bersabar dalam menjalankan perintah Allah, serta menjauhi perbuatan dosa.

"Dan bersabarlah, karena sesungguhnya Allah tidak menyalakan pahala orang yang berbuat kebaikan,".

Konsep keikhlasan dalam bekerja ini, kita mulai diminati oleh Ahli SDM dan organisasi dari barat dan menyebutnya sebagai kecerdasan OCB (Organizational Citezen Behavior) sebagai bentuk kecerdasan kesukarelawanan dari pegawai yang tidak hanya bekerja berdasarkan tupoksi dan kontrak tetapi menunjukkan kepedulian social yang tinggi ditandai dengan jiwa kesukarelawanannya.

Kinerja dalam Islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, Tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi (Zarkasyi, 2016). Masih menurut Zarkasyi, manajemen kinerja dalam tinjauan epistemologi sejalan dengan isi ayat al Quran, ash-Shaff ayat 4 yang artinya, "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh". Dimana esensi ayat di atas adalah menyerukan kepada kaum muslimin agar bekerja Bersama laksana barisan atau berorganisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang baik. Kemudian dalam Q.S. al-Anfal: 46 juga ditegaskan tentang etika dan ajaran berorganisasi yaitu tidak boleh terdapat percekocokan yang membawa kepada permusuhan yang pada akhirnya mengakibatkan hancurnya kesatuan, rusaknya komunikasi, koordinasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Selengkapnya bunyi itu adalah sebagai berikut yang Artinya : Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar. (Q.S. al-Anfal: 46). Dalam perspektif HRM Islami, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga menekankan proses kerja yang dilandasi keikhlasan, amanah, dan niat ibadah yang dilakukan secara kolektif. Sistem penilaian yang adil dan transparan mendorong motivasi intrinsik karyawan sekaligus menambahkan dimensi moral dan spiritual dalam manajemen kinerja untuk membangun organisasi yang berkelanjutan serta menyejahterakan manusia secara duniawi dan ukhrawi (Khan & Ahmad, 2018). Prinsip ini telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang menempatkan seseorang sesuai keahlian dan ilmunya serta mendorong kesungguhan dalam bekerja, sebagaimana terlihat dalam strategi perang Khandaq yang lahir dari masukan Salman Al-Farisi. Karena itu, integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen organisasi terbukti mampu meningkatkan moral karyawan, kepuasan pelanggan, citra perusahaan, dan kinerja keuangan (Hawari & Fadhilah, 2023).

Simpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Islam menghadirkan pendekatan yang holistik dengan mengintegrasikan kompetensi profesional, produktivitas kerja, serta nilai spiritual dan akhlak mulia. Dalam pendekatan ini, proses rekrutmen dan seleksi menekankan keselarasan antara kemampuan profesional dan nilai-nilai Islami seperti amanah, kejujuran, dan keadilan. Sementara itu, pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembinaan karakter melalui nilai tazkiyatun nafs, ihsan, dan keikhlasan. Manajemen kinerja pun dipahami sebagai sistem yang menggabungkan indikator kinerja modern dengan prinsip-prinsip Islam

seperti tanggung jawab, keadilan, dan orientasi ibadah, sehingga tujuan organisasi tidak hanya bersifat duniawi tetapi juga bernilai ukhrawi.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem rekrutmen berbasis nilai Islam, merancang program pelatihan yang mengintegrasikan penguatan spiritual, serta membangun sistem manajemen kinerja yang adil, transparan, dan selaras dengan nilai ibadah. Integrasi nilai Islam dalam budaya organisasi juga harus dimulai dari kepemimpinan sebagai teladan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif, bermoral, dan berkelanjutan. Ke depan, diperlukan pula pengembangan model dan penelitian lebih lanjut tentang HRM Islami agar dapat diterapkan secara lebih praktis di berbagai sektor organisasi.

Referensi

- Ade Yuliar. (2022). Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. *Bertuah: Journal of Shariah and Islamic Economics*, 2(2), 1–12.
- Adrian, M. F., & Anggraini, T. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT . Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau dari Perspektif Islam. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 13–19. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i1.191>
- Fachrunnisa, O., & Adhi, S. M. (2017). Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(1), 34–47.
- Hadiyyin, I., & A. (2010). Peranan pondok pesantren dan pengembangan SDM di indonesia. *Dedikasi*, 2(2), 107–118.
- Junaidi, J. (2024). SISTEM REKRUTMEN DALAM PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN KONSEP PENDIDIKAN ISLAM. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2134–2145. <https://doi.org/http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1009> 2134
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Ál-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Mukit, A. (2022). The Concept of Tazkiyatun Nafs Education: An Analysis Study of Strengthening the Role of Islamic Higher Education in the Era of Disruption. *FIKROTUNA; Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 16(02).
- Rahmawati, C., & Nurhayani, E. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(4), 42–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>
- Suhartawan, B. (2022). Solusi Pencegahan Korupsi dalam Al- Qur ' an. *Ulumul Qur'an: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 2(September), 279–303.
- Suryani, S., & Kurniawati, D. (2024). NILAI-NILAI ISLAM DALAM BISNIS DAN MANAJEMEN. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 7(November), 813–824.
- Zarkasyi, A. (2016). Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik. *Jurnal Qolamuna*, Volume 2 Nomor 1 Juli 2016 Pendahuluan, 2(1), 133–150.
- Hawari, Fathi Ismail., & Fadhillah, Nabhan. 2023. Mengintegrasikan Nilai-Nilai Agama Islam dalam Praktik Manajemen Perusahaan. *Jurnal Religion ; Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 1(5), p. 919-928.
- Zulia, W. M., Nurmalia, & Fatmawati. (2024). Pengaruh Pendidikan Agama Islam Terhadap Moral Dan Etika Siswa RIYADHAH (Jurnal Pendidikan Islam), 2(1).
- Khan, T. N. (2015). Closing the Gaps of Human Resource in Islamic Banks : Literature Review Analysis. *International Journal of Business and Social Science*, 6(5), 168–181.
- Muthe, J. G. (2012). Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Perbankan Syariah dan Skenario Pemenuhannya.
- Iswadi, S. P. PENGARUH KUALIFIKASI KARYAWAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASCOM PATRA ASRIONDO DI JAKARTA.

- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., ... & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Juwaini, J., Eric Hermawan, M. M., Samad, A. W., & SE, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif Islam*. UNJ PRESS.
- Juwaini, J., Dingot Hamonangan Ismail, Aziz, Danang Aziz (2025) *Islamic human resource management : teori dan praktik dalam konteks Indonesia*, Jakarta, Penerbit idea.