

## OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI MELALUI PENDEKATAN MANAJEMEN SDM ISLAMI

Arivatu Ni'mati Rahmatika <sup>1</sup>, Bakti Widyaningsih <sup>2</sup>, Dewi Ayu Puspita Sari <sup>3</sup>

Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah, Jombang

[arivaturahmatika@unwaha.ac.id](mailto:arivaturahmatika@unwaha.ac.id)<sup>1</sup>, [bakti@unwaha.ac.id](mailto:bakti@unwaha.ac.id)<sup>2</sup>,

[dewiayu180103@gmail.com](mailto:dewiayu180103@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Optimalisasi kinerja pegawai menjadi salah satu tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kerangka Islam, peningkatan kinerja tidak hanya dilihat dari aspek produktivitas, tetapi juga dari keseimbangan antara nilai-nilai spiritual dan profesionalitas kerja. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana prinsip-prinsip manajemen SDM Islami dapat diimplementasikan sebagai pendekatan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui studi literatur terhadap berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam seperti tauhid (keyakinan kepada Tuhan), amanah (tanggung jawab), ihsan (kerja dengan kualitas terbaik), keadilan, dan musyawarah mampu mendorong motivasi, etos kerja, serta loyalitas pegawai. Selain itu, strategi berbasis Islam seperti pembinaan spiritual, evaluasi kinerja dengan pendekatan akhlak, dan sistem penghargaan yang sesuai dengan nilai-nilai syariah terbukti efektif dalam mengoptimalkan performa kerja.

**Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Manajemen SDM Islami

**Abstract:** Optimizing employee performance is one of the main objectives in human resource management. In the Islamic framework, performance improvement is not only seen from the aspect of productivity, but also from the balance between spiritual values and work professionalism. This article aims to examine how the principles of Islamic HR management can be implemented as a strategic approach in improving employee performance. The method used is descriptive qualitative through literature study of various relevant sources. The results show that Islamic values such as tawhid (belief in God), amanah (responsibility), ihsan (best quality work), justice, and deliberation are able to encourage motivation, work ethic, and employee loyalty. In addition, Islamic-based strategies such as spiritual guidance, performance evaluation with a moral approach, and a reward system in accordance with sharia values have proven effective in optimizing work performance.

**Keywords:** Employee Performance, Islamic HR Management

## Pendahuluan

Salah satu tantangan terbesar dalam dunia kerja saat ini adalah menjaga konsistensi kinerja pegawai dalam jangka panjang. Banyak organisasi mengalami penurunan produktivitas akibat rendahnya motivasi, kurangnya kejelasan evaluasi kinerja, serta minimnya pendekatan yang mempertimbangkan aspek moral dan spiritual.(Astuti 2020) Di sinilah pentingnya manajemen kinerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan pembinaan karakter dan etika kerja. Konsep ini sejalan dengan prinsip-prinsip dalam ajaran Islam yang menekankan tanggung jawab, kejujuran, dan pengabdian sebagai bagian integral dari aktivitas profesional. (Puji Astuti, M. Arif Musthofa , Daud 2023)

Dalam perspektif Islam, manusia tidak hanya dilihat sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai khalifah yang menyebarkan nilai-nilai kebaikan dalam setiap aktivitasnya, termasuk di lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai Islam tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga proses kerja yang mencerminkan akhlak dan integritas. Penerapan prinsip-prinsip seperti tauhid, amanah, ihsan, dan syura dalam sistem penilaian dan pengembangan pegawai dapat berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang kondusif, saling menghargai, dan penuh semangat kolaboratif.(Avisia, Hamdani, and Arif 2021)

Pendekatan manajemen kinerja Islami juga sangat memperhatikan keseimbangan antara tujuan duniawi dan akhirat. Karyawan yang merasa dihargai secara spiritual dan moral cenderung lebih loyal, termotivasi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.(Anissetya, Huda, and Saepudin 2023) Dalam konteks ini, organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam sistem manajemen kinerja memiliki potensi untuk tidak hanya mencapai keberhasilan ekonomi, tetapi juga membangun budaya organisasi yang etis, manusiawi, dan kompetitif.

Meskipun demikian, penerapan manajemen kinerja yang berlandaskan Islam di banyak organisasi masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti

kurangnya pemahaman mengenai konsep-konsep Islam dalam konteks manajerial, keterbatasan literatur yang aplikatif, serta adanya resistensi dari pihak internal yang telah terbiasa dengan pendekatan konvensional. Padahal, dengan mengembangkan model manajemen yang berakar dari nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis, organisasi dapat memperoleh sistem pengelolaan kinerja yang tidak hanya adil dan transparan, tetapi juga mampu menciptakan ketenangan batin serta meningkatkan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian ilmiah yang menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai penerapan prinsip-prinsip Islam secara praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pendekatan yang menekankan integrasi antara aspek spiritual dan profesional, manajemen SDM Islami dapat menjadi dasar dalam membangun kultur kerja yang berkarakter, produktif, dan berkelanjutan. Penelitian ini tidak hanya relevan untuk organisasi yang berlandaskan nilai-nilai keislaman, tetapi juga dapat menjadi acuan bagi institusi lain yang ingin mengembangkan sistem manajemen kinerja yang lebih humanis dan berorientasi pada nilai.

## **Metode**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif yang berfokus pada studi pustaka (library research) untuk mengeksplorasi konsep manajemen kinerja dari sudut pandang Islam. Sumber data diambil dari berbagai literatur sekunder, termasuk buku-buku ilmiah, artikel jurnal baik nasional maupun internasional, skripsi, serta dokumen akademik lain yang relevan dengan topik yang dibahas. Dalam proses pencarian data, digunakan kata kunci seperti "optimalisasi kinerja pegawai", "manajemen SDM Islami", dan "nilai-nilai Islam dalam pengelolaan kinerja".

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara tematik dan deskriptif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai

prinsip-prinsip manajemen SDM yang berbasis Islam serta bagaimana penerapannya dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Proses analisis ini difokuskan pada pemetaan hubungan antara prinsip-prinsip Islam dan strategi manajerial dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Hasil dari analisis ini menjadi landasan dalam merumuskan sintesis temuan serta kesimpulan akhir dari penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1**  
**Hasil Temuan Studi Literatur**

No	Temuan Utama	Kontribusi terhadap Kinerja Pegawai	Relevansi dengan SDM Islam
1	Pelatihan spiritual	Meningkatkan motivasi dan semangat kerja	Sangat sesuai
2	Evaluasi berbasis akhlak dan kompetensi	Menumbuhkan kejujuran, tanggung jawab, disiplin	Sesuai
3	Penghargaan moral Islami	Memotivasi perilaku kerja etis	Sesuai
4	Edukasi dalam penanganan pelanggaran	Perubahan perilaku dengan pendekatan syariah	Sesuai
5	Rekrutmen berbasis akhlak dan kompetensi	Menyaring pegawai yang kompeten dan berintegritas	Sesuai
6	Ihsan dalam bekerja	Profesionalisme dengan orientasi ibadah	Sesuai
7	Amanah (tanggung jawab)	Komitmen terhadap tugas dan integritas kerja	Sesuai
8	Shiddiq (kejujuran)	Mendorong lingkungan kerja yang jujur dan terbuka	Sesuai
9	Syura (musyawarah)	Pengambilan keputusan partisipatif dan adil	Sesuai

## **Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen SDM untuk Lingkungan Kerja yang Produktif**

Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sekadar formalitas administratif, melainkan esensi utama dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan bernilai. Lingkungan kerja dalam perspektif Islam tidak hanya ditandai dengan pencapaian target dan efisiensi, tetapi juga dengan keberadaan nilai-nilai etika dan spiritual yang mampu meningkatkan kesejahteraan lahir dan batin karyawan.

Nilai-nilai seperti kejujuran (shiddiq), tanggung jawab (amanah), kerja keras (jihad fi sabilillah), dan kerjasama (ta'awun) harus terintegrasi dalam seluruh aspek manajerial untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat dan harmonis. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai yang menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas hubungan antarpegawai secara signifikan. (Ahmad, Rambe, and Sakinah 2025)

Prinsip ihsan menjadi salah satu fondasi utama dalam etika kerja Islami yang mendorong setiap individu untuk bekerja sebaik mungkin, tidak semata-mata demi hasil, melainkan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Karyawan yang menerapkan prinsip ini cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, komitmen terhadap kualitas, dan niat yang tulus dalam menyelesaikan tugasnya. (Avisa, Hamdani, and Arif 2021) Dalam praktiknya, karyawan tidak hanya berfokus pada pencapaian kuantitatif, tetapi juga pada pelayanan yang ramah, integritas kerja, dan tanggung jawab moral terhadap hasil kerjanya.

Selain itu, prinsip amanah menekankan pentingnya tanggung jawab dalam setiap peran yang dijalankan oleh karyawan. Dalam konteks manajemen SDM Islami, amanah mencakup penempatan pegawai sesuai kompetensi, pengawasan berbasis kepercayaan, serta evaluasi yang memperhatikan integritas dan etika kerja. (Maulana, Aziz, and Wakil 2025) Contohnya, dalam dunia perbankan syariah, karyawan harus menjaga transparansi transaksi dan

menjauhi praktik yang bertentangan dengan syariat, seperti riba. Demikian pula dalam industri halal, tanggung jawab atas proses produksi harus dijalankan dengan penuh kesadaran akan pentingnya menjaga standar kehalalan.

Prinsip syura atau musyawarah juga memiliki peran penting dalam manajemen Islami. Pengambilan keputusan secara kolektif melalui musyawarah yang melibatkan berbagai pihak akan menciptakan rasa memiliki dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Syura bukan hanya strategi partisipatif, tetapi juga nilai spiritual yang mengajarkan pentingnya mendengarkan pendapat orang lain, menghargai perbedaan, dan mencapai mufakat yang adil. (Samsuni 2020)

Prinsip berikutnya adalah shiddiq atau kejujuran, yang merupakan dasar kepercayaan dalam hubungan kerja. Dalam lingkungan kerja Islami, kejujuran menjadi indikator utama dalam evaluasi kinerja dan interaksi antarkaryawan. Karyawan yang menjunjung tinggi nilai shiddiq akan menghindari manipulasi data, bersikap jujur dalam pelaporan, serta membangun kepercayaan di antara rekan kerja maupun atasan. Kejujuran juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang transparan dan efisien, sehingga menciptakan lingkungan yang minim konflik dan penuh keberkahan.

Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM juga dapat dilihat dalam strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Program pelatihan yang menekankan nilai spiritual, seperti kajian keislaman, seminar motivasi Islami, dan workshop tentang kerja sebagai ibadah, menjadi sarana penting dalam menumbuhkan kesadaran spiritual karyawan. (Adri 2023) Kesadaran bahwa pekerjaan merupakan bentuk pengabdian kepada Allah SWT menjadikan motivasi kerja lebih bersifat intrinsik dan tahan terhadap tekanan eksternal.

Dalam konteks evaluasi kinerja, pendekatan Islami mendorong penilaian yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga pada sikap dan akhlak karyawan selama proses kerja. Evaluasi yang mengedepankan kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan sebagai indikator utama akan

menghasilkan karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga memiliki moral yang baik. Ini mencerminkan integrasi antara kompetensi profesional dan karakter Islami, yang merupakan ciri khas dari manajemen Islami.

Sistem penghargaan dalam manajemen Islami tidak hanya berfokus pada aspek materi, tetapi juga pada dimensi spiritual. Pengakuan moral, seperti sertifikat penghargaan untuk akhlak kerja, ucapan terima kasih dalam forum keagamaan internal, atau pemberian gelar "Karyawan Berakhlak Islami", dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, dalam menangani pelanggaran, pendekatan edukatif lebih diutamakan dibandingkan dengan hukuman administratif. Bimbingan akhlak, pembinaan spiritual, dan tausiah merupakan metode yang efektif dalam membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan syariat. (Haryanto 2021)

Namun demikian, penerapan manajemen SDM Islami tidak terlepas dari berbagai tantangan. Kurangnya pemahaman karyawan mengenai nilai-nilai Islam, serta keterbatasan sumber daya dalam pelatihan, menjadi hambatan yang sering dihadapi. (Diana 2023) Untuk mengatasi masalah ini, organisasi perlu merumuskan strategi edukatif yang terstruktur dan bertahap. Penyisipan nilai-nilai Islam ke dalam aktivitas kerja sehari-hari, pelatihan yang inklusif, dan pembinaan akhlak secara berkesinambungan dapat menjadi solusi yang efektif dan aplikatif.

Dengan demikian, pendekatan manajemen SDM Islami merupakan solusi komprehensif dalam menghadapi tantangan etika dan produktivitas dalam organisasi modern. Penerapan prinsip-prinsip Islam tidak hanya memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga membentuk budaya kerja yang lebih manusiawi, etis, dan berorientasi pada keberkahan. Organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara menyeluruh akan memiliki keunggulan kompetitif sekaligus memberikan kontribusi terhadap pembangunan masyarakat yang lebih adil dan beretika.

## **Strategi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pendekatan Manajemen Kinerja Berbasis Islami**

Manajemen kinerja Islami memerlukan pendekatan yang menyeluruh, dengan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, moral, dan sosial Islam dalam praktik kerja. Tujuan organisasi harus diselaraskan dengan nilai-nilai syariat agar karyawan memahami bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah dan kontribusi terhadap kemaslahatan. Dengan motivasi spiritual ini, karyawan terdorong untuk bekerja dengan tulus, jujur, dan penuh tanggung jawab. (Diana 2023)

Penerapan prinsip syura dalam pengambilan keputusan meningkatkan partisipasi, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang dilibatkan dalam diskusi atau rapat evaluasi cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan tidak hanya berdasarkan hasil kerja, tetapi juga akhlak kerja seperti kejujuran, amanah, disiplin, dan kerja sama yang sejalan dengan ajaran Islam.

Pelatihan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam juga menjadi strategi penting. Program seperti kajian Al-Qur'an, workshop etika kerja Islami, dan motivasi spiritual membantu membentuk karyawan yang kompeten dan berkarakter. Sistem penghargaan dan sanksi pun didesain berdasarkan prinsip keadilan dan edukasi. Penghargaan tidak hanya berupa materi, tetapi juga apresiasi moral, sedangkan sanksi diterapkan secara bijaksana untuk memperbaiki perilaku, bukan menghukum semata.

Dengan strategi tersebut, pendekatan manajemen kinerja Islami tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun budaya kerja yang etis, harmonis, dan berkah. Organisasi pun mampu mencetak karyawan yang unggul secara profesional maupun spiritual, sehingga tujuan duniawi dan ukhrawi dapat dicapai secara seimbang.



## **Dampak dan Tantangan Penerapan Prinsip Islam terhadap Kinerja Organisasi**

Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen kinerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap lingkungan kerja dan produktivitas organisasi. Salah satu dampaknya adalah meningkatnya kesejahteraan karyawan, di mana penerapan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan menciptakan atmosfer kerja yang lebih adil dan harmonis. Karyawan merasa dihargai secara menyeluruh baik secara materi maupun spiritual sehingga kepuasan kerja meningkat. Bahkan, sejumlah organisasi mencatat peningkatan produktivitas hingga 30% setelah menerapkan pendekatan Islami secara sistematis. (Fadlail and Fatimala 2020)

Meski demikian, implementasi prinsip-prinsip Islam juga menghadapi tantangan, seperti minimnya pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai tersebut dan keterbatasan sumber daya organisasi. Kurangnya wawasan keislaman dapat diatasi melalui pelatihan rutin dan pembinaan berkelanjutan, sedangkan kendala sumber daya dapat disiasati dengan penerapan nilai secara bertahap, menyesuaikan kapasitas masing-masing organisasi.

Keberhasilan penerapan manajemen kinerja Islami dapat dilihat dari beberapa indikator. Pertama, meningkatnya kepuasan dan kesejahteraan karyawan yang tidak hanya dinilai dari aspek finansial, tetapi juga dari rasa kepemilikan terhadap organisasi serta hubungan kerja yang lebih baik. Kedua, produktivitas yang lebih stabil dan berkelanjutan, karena motivasi kerja yang dilandasi oleh keikhlasan dan niat ibadah. Ketiga, terbentuknya budaya kerja Islami yang kuat, di mana nilai-nilai seperti amanah, syura, dan profesionalisme dijadikan pedoman bersama. Keempat, rendahnya angka turnover karena karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk bertahan dalam organisasi. (Fahlevi et al. 2023)

Secara keseluruhan, manajemen kinerja berbasis Islam tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga membentuk organisasi yang berlandaskan etika dan spiritualitas. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak

hanya meraih keberhasilan secara duniawi, tetapi juga memperoleh keberkahan ukhrawi melalui terciptanya lingkungan kerja yang bermakna, produktif, dan penuh nilai.

### **Kesimpulan**

Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan pembentukan lingkungan kerja yang produktif, beretika, serta bernuansa spiritual. Nilai-nilai Islami seperti ihsan, amanah, shiddiq, dan syura jika diintegrasikan secara sistematis dalam manajemen kinerja mampu menumbuhkan kesadaran kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian materi, tetapi juga pada tanggung jawab moral dan spiritual di hadapan Allah SWT.

Manajemen kinerja berbasis Islam mendorong terciptanya sistem kerja yang adil, transparan, dan manusiawi, yang berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, budaya organisasi yang dibangun di atas landasan nilai-nilai Islam dapat memperkuat solidaritas tim, mengurangi konflik internal, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis dan penuh keberkahan.

Meskipun implementasinya menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan pemahaman dan sumber daya, solusi strategis seperti pelatihan berkelanjutan dan penerapan bertahap memungkinkan organisasi untuk menerapkan prinsip-prinsip tersebut secara efektif. Dengan demikian, pendekatan manajemen SDM Islami bukan hanya relevan secara spiritual dan etis, tetapi juga strategis dalam menjawab tantangan manajemen modern dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adri, Saleh. 2023. "Perspektif Manajemen Islami Dalam Menghadapi Resiko." *ALACRITY: Journal of Education* 3(1): 90–100. doi:10.52121/alacrity.v3i1.138.
- Ahmad, Syaipullah, Khoirun Rambe, and Nurul Sakinah. 2025. "Implementasi Manajemen Dan Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasional." 2.
- Anissetya, Lita, Munir Huda, and Ahmad Saepudin. 2023. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia." *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 3(1): 52–75. doi:10.37726/jammiah.v3i1.492.
- Astuti, Rahma Yudi. 2020. 5 Suparyanto dan Rosad (2015 *Buku Manajemen Kinerja Suparyanto Dan Rosad*.
- Avisa, Caesya Noor, Ikhwan Hamdani, and Suyud Arif. 2021. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah 212 Sentul." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5(1): 115–28. doi:10.47467/elmal.v5i1.650.
- Diana, Ilfi Nur. 2023. 7 Jurnal Ilmu Pendidikan *Manajemen Kinerja Islami*. <http://repository.uin-malang.ac.id/13582/1/13582.pdf>.
- Fadlail, Ach, and Fatimala. 2020. "Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Kinerja." *Jurnal al-Idārah* 1(1): 1–16.
- Fahlevi, Reza, Yane Puspito, Sari Arief, Yanto Rukmana, Fandra Dikhi, Januardani Suparmi, Lulu Ulfa, et al. 2023. *Manajemen Kinerja Get Press Indonesia*.
- Haryanto, Rudy. 2021. "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami." *Pendidikan Multikultural*: 90.
- Maulana, Muhammad Iqbal, Abdul Aziz, and Abdul Wakil. 2025. "Analisis Prinsip Amanah Pada Produksi Dan Pemasaran Kue Tart Fara Chika Chake." 4(2): 3192–97.

- Puji Astuti, M. Arif Musthofa , Daud, Zeni Sunarti. 2023. "Mekanisme Bagi Hasil Dalam Penggarapan Tanah Pada Akad Mukhabarah." *JALHu: Jurnal Al Mujaddid Humaniora* Volume 9,(2): 90–103.
- Samsuni, S. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami." *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan ...* 10(1): 42.