

DIALEKTIKA SPIRITUALITAS DAN PROFESIONALISME DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Debi Tiara Wulan Dari¹, Zainal Berlian², Baharudin³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

raainabaseera@gmail.com¹, zainalberlian68@gmail.com², baharudin@pap.ac.id³

ABSTRACT

This study reconstructs the conceptual relationship between modern professionalism in human resource management (HRM) and Islamic spirituality within an integrative framework. Mainstream HRM literature predominantly conceptualizes professionalism as a rational-instrumental system grounded in competency, performance metrics, and strategic alignment, often presuming value neutrality. In contrast, Islamic management emphasizes tawhid, amanah, and ihsan as ethical foundations of work, yet lacks systematic operational integration into contemporary HRM models. Employing a qualitative approach through a systematic literature review of international publications (2020-2024), this study conducts a critical-conceptual synthesis to address this theoretical gap. The findings demonstrate that the perceived dichotomy between professionalism and spirituality can be reconciled through a value-based HRM paradigm integrating structural accountability with spiritually grounded moral responsibility. The study contributes theoretically by redefining professionalism as inherently value-embedded, offering a holistic and ethically grounded alternative for contemporary HRM theory and practice.

Keywords: *human resource management, Islamic spirituality, professionalism, value-based HRM.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan merekonstruksi hubungan antara profesionalisme modern dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan spiritualitas Islam dalam satu kerangka konseptual integratif. Literatur MSDM arus utama menempatkan profesionalisme sebagai sistem rasional-instrumental berbasis kompetensi dan kinerja terukur, dengan asumsi netralitas nilai. Sebaliknya, manajemen Islam menekankan tauhid, amanah, dan ihsan sebagai fondasi etis kerja, namun belum terintegrasi secara operasional dalam model MSDM modern. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui *systematic literature review* terhadap publikasi internasional 2020-2024. Hasil analisis menunjukkan bahwa dikotomi antara profesionalisme dan spiritualitas dapat dijembatani melalui paradigma *value-based human resource management* yang mengintegrasikan kontrol struktural dengan akuntabilitas spiritual. Kontribusi teoretik penelitian ini terletak pada rekonseptualisasi profesionalisme sebagai praktik yang inheren dengan tanggung jawab moral, sehingga menawarkan model MSDM yang lebih holistik, etis, dan berkelanjutan.

Kata kunci: MSDM, spiritualitas Islam, profesionalisme, value-based HRM.

A. Pendahuluan

Perkembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam dua dekade terakhir menunjukkan pergeseran dari pendekatan administratif menuju orientasi strategis yang menempatkan manusia sebagai *human capital* dan sumber keunggulan kompetitif organisasi. Profesionalisme dalam kerangka ini diukur melalui indikator kompetensi, produktivitas, efektivitas, dan kinerja terstandar yang selaras dengan tujuan institusi. Literatur kontemporer menekankan pentingnya rekrutmen berbasis kompetensi, sistem manajemen kinerja yang terukur, serta pengembangan talenta sebagai fondasi keberhasilan organisasi modern (Dessler 2020; Armstrong 2020). Paradigma ini memperkuat rasionalitas manajerial dan efisiensi struktural, namun secara implisit cenderung mereduksi makna kerja pada capaian kuantitatif dan target instrumental. Di tengah dominasi pendekatan teknokratis tersebut, muncul kecenderungan baru dalam kajian organisasi yang memberi perhatian lebih besar pada dimensi etika, kepemimpinan berbasis nilai, dan *workplace spirituality*.

Fenomena ini mencerminkan kegelisahan akademik terhadap model manajemen yang terlalu menekankan aspek prosedural dan melupakan dimensi makna. Sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh efektivitas sistem, tetapi juga oleh integritas moral, komitmen intrinsik, serta pengalaman makna yang dirasakan individu dalam bekerja (Nöhammer 2023; Shava dan Chinyamurindi 2021). Meskipun demikian, dalam

arus utama literatur MSDM, spiritualitas masih diposisikan sebagai variabel pelengkap, bukan sebagai fondasi epistemologis dalam perancangan sistem manajemen. Dalam perspektif Islam, dikotomi antara profesionalisme dan spiritualitas tidak memiliki dasar konseptual. Prinsip tauhid menegaskan kesatuan antara dimensi sakral dan profan, sehingga aktivitas kerja dipahami sebagai bagian dari ibadah dan amanah. Spiritualitas dalam Islam bukan sekadar praktik ritual, melainkan kesadaran ontologis yang membentuk orientasi etis dalam seluruh tindakan manusia. Sebagaimana dijelaskan oleh M. Quraish Shihab (2020), tauhid memiliki implikasi sosial yang menuntun manusia pada keadilan, tanggung jawab, dan integritas dalam kehidupan kolektif.

Dengan demikian, profesionalisme dalam kerangka Islam tidak pernah bebas nilai, melainkan selalu terkait dengan tanggung jawab moral dan spiritual. Walaupun kajian mengenai manajemen Islam dan etika kerja Islami telah berkembang, sebagian besar masih bersifat normatif-deskriptif dan belum secara sistematis mendialogkan paradigma profesionalisme modern dengan spiritualitas Islam dalam satu konstruksi konseptual yang integratif. Di sisi lain, literatur MSDM modern cenderung mempertahankan asumsi netralitas nilai, dengan memandang sistem manajerial sebagai mekanisme teknis yang dapat berdiri terpisah dari landasan teologis. Kondisi ini menunjukkan adanya *theoretical gap*, yakni belum terbangunnya model konseptual yang secara kritis dan dialektis mempertemukan profesionalisme modern dengan

spiritualitas Islam dalam kerangka manajemen sumber daya manusia. Ketidadaan sintesis tersebut berdampak pada praktik organisasi. Profesionalisme yang tidak ditopang fondasi spiritual berpotensi menghasilkan efisiensi tanpa orientasi etis, sementara spiritualitas yang tidak didukung sistem profesional yang terstruktur dapat terjebak pada idealisme normatif yang sulit dioperasionalkan. Oleh karena itu, diperlukan kerangka teoretik yang mampu menjembatani kedua paradigma tersebut melalui pendekatan integratif berbasis nilai (*value-based human resource management*).

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan menganalisis secara kritis hubungan dialektis antara spiritualitas dalam perspektif Islam dan profesionalisme dalam MSDM modern, sekaligus merumuskan sintesis konseptual yang dapat menjadi alternatif paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kontribusi utama artikel ini terletak pada upaya rekonstruksi konseptual yang tidak hanya memperkaya wacana manajemen Islam, tetapi juga memberikan perspektif korektif terhadap asumsi netralitas nilai dalam MSDM kontemporer. Berbeda dengan kajian sebelumnya yang cenderung memposisikan spiritualitas sebagai variabel pelengkap dalam sistem manajemen modern atau membahas manajemen Islam secara normatif-deskriptif, artikel ini menawarkan rekonstruksi konseptual yang mempertemukan profesionalisme modern dan spiritualitas Islam dalam satu kerangka epistemologis integratif. Kebaruan penelitian ini terletak pada formulasi paradigma *value-based human resource*

management yang tidak sekadar menambahkan dimensi spiritual ke dalam sistem yang sudah ada, tetapi mereposisi spiritualitas sebagai fondasi orientatif dalam desain dan praktik MSDM. Dengan demikian, artikel ini memberikan kontribusi konseptual yang menjembatani kesenjangan antara rasionalitas instrumental dalam HRM modern dan orientasi nilai dalam manajemen Islam.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis *systematic literature review* dengan orientasi analisis konseptual-kritis. Sumber literatur diperoleh dari artikel jurnal internasional dan buku referensi mutakhir (2020-2024) yang relevan dengan tema profesionalisme dalam MSDM, *workplace spirituality*, dan manajemen Islam. Seleksi literatur dilakukan berdasarkan kriteria relevansi konseptual dan kualitas akademik. Data dianalisis melalui *thematic analysis* untuk mengidentifikasi pola pemikiran, asumsi epistemologis, serta titik perbedaan dan persinggungan antara paradigma profesionalisme modern dan spiritualitas Islam. Selanjutnya, dilakukan rekonstruksi konseptual melalui pendekatan dialektis guna merumuskan sintesis integratif berupa paradigma *value-based human resource management*. Pendekatan ini memungkinkan artikulasi model konseptual yang menjawab kesenjangan teoretik antara rasionalitas instrumental dalam HRM modern dan orientasi nilai dalam perspektif Islam.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan telaah literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa relasi antara spiritualitas dan profesionalisme dalam manajemen sumber daya manusia selama ini cenderung dipahami secara terpisah. Literatur MSDM modern secara dominan mendefinisikan profesionalisme sebagai seperangkat kompetensi, standar kerja, serta mekanisme evaluasi berbasis indikator kinerja yang terukur. Model ini terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi, karena menyediakan instrumen sistemik yang objektif dan terstruktur. Namun, sebagaimana telah diidentifikasi pada bagian sebelumnya, paradigma tersebut umumnya berangkat dari asumsi bahwa sistem manajerial dapat beroperasi secara netral terhadap nilai, sehingga dimensi spiritual tidak ditempatkan sebagai fondasi dalam desain dan implementasi kebijakan SDM. Sebaliknya, literatur manajemen dalam perspektif Islam lebih menekankan aspek normatif seperti tauhid, amanah, dan ihsan sebagai prinsip etis dalam aktivitas kerja. Walaupun kaya secara nilai, banyak kajian masih berhenti pada tataran konseptual dan belum secara sistematis mengintegrasikan nilai-nilai tersebut ke dalam kerangka operasional MSDM modern. Kondisi ini menegaskan adanya kesenjangan teoretik berupa belum terbangunnya model konseptual yang mampu mempertemukan spiritualitas Islam dan profesionalisme modern secara koheren dan aplikatif.

Hasil sintesis dalam artikel ini menunjukkan bahwa relasi keduanya dapat dipahami melalui pendekatan

integratif yang melampaui dikotomi rasionalitas dan moralitas. Pertama, pada dimensi orientasi kerja. Profesionalisme modern cenderung berorientasi pada pencapaian hasil yang terukur, sementara spiritualitas Islam menekankan makna dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas. Integrasi kedua orientasi tersebut menghasilkan paradigma kerja yang tidak hanya mengejar target organisasi, tetapi juga dilandasi kesadaran ibadah dan tanggung jawab etis. Dalam kerangka ini, produktivitas tetap menjadi tujuan, tetapi tidak dilepaskan dari nilai dan niat yang melatarbelakanginya. Kontribusi konseptual pada dimensi ini adalah redefinisi orientasi kerja dari sekadar capaian kuantitatif menjadi capaian yang bermakna dan bertanggung jawab secara moral. Kedua, pada dimensi pengendalian dan akuntabilitas. Sistem MSDM modern bertumpu pada kontrol eksternal melalui standar operasional, indikator performa, serta supervisi struktural. Sebaliknya, spiritualitas Islam mengedepankan kontrol internal melalui kesadaran akan amanah dan pertanggungjawaban transendental. Kesadaran tauhid melahirkan komitmen moral yang tidak semata-mata bergantung pada pengawasan formal. Sintesis keduanya menghasilkan konsep akuntabilitas ganda, yakni akuntabilitas struktural dan akuntabilitas spiritual. Model ini memperluas makna pengendalian dalam MSDM dengan memasukkan kesadaran nilai sebagai faktor penguat integritas dan konsistensi perilaku kerja. Ketiga, pada dimensi makna profesionalisme. Dalam paradigma konvensional, profesionalisme identik dengan kompetensi teknis dan kepatuhan terhadap standar organisasi. Melalui pendekatan integratif, profesionalisme

direkonstruksi sebagai etos kerja berbasis nilai yang mencakup integritas, kualitas niat, serta kontribusi terhadap kemaslahatan kolektif. Dengan demikian, profesionalisme tidak lagi dipahami sebagai konsep yang bebas nilai, melainkan sebagai praktik yang inheren dengan tanggung jawab moral.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa dikotomi antara spiritualitas dan profesionalisme pada dasarnya merupakan konstruksi konseptual yang lahir dari pemisahan epistemologis antara rasionalitas dan nilai dalam teori manajemen modern. Profesionalisme yang terlepas dari fondasi spiritual berpotensi menghasilkan efisiensi tanpa arah etis, sedangkan spiritualitas yang tidak disertai sistem profesional yang terstruktur berisiko terjebak dalam idealisme normatif yang sulit dioperasionalkan. Oleh karena itu, sintesis keduanya bukanlah kompromi parsial, melainkan rekonstruksi konseptual yang menyatukan rasionalitas sistem dengan orientasi nilai. Paradigma yang dihasilkan dari sintesis ini adalah *value-based human resource management*, yakni model pengelolaan SDM yang mengintegrasikan kontrol eksternal (SOP, sistem evaluasi, indikator kinerja) dengan kontrol internal (kesadaran moral dan tanggung jawab spiritual). Dalam model ini, spiritualitas tidak menggantikan profesionalisme, tetapi memperluas dan memberi arah normatif terhadapnya. Integrasi tersebut sekaligus menjawab kritik terhadap asumsi netralitas nilai dalam HRM modern dan menghindari reduksi normatif dalam manajemen Islam.

Kontribusi teoretik artikel ini terletak pada rekonseptualisasi profesionalisme sebagai konsep yang secara inheren terikat pada orientasi moral dan spiritual. Dengan pendekatan integratif ini, artikel tidak hanya memperkaya literatur manajemen Islam, tetapi juga menawarkan perspektif korektif bagi diskursus MSDM global yang selama ini cenderung didominasi rasionalitas instrumental. Paradigma yang ditawarkan membuka ruang bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik, etis, dan relevan bagi organisasi berbasis nilai.

D. Kesimpulan

Artikel ini berangkat dari identifikasi kesenjangan teoretik antara profesionalisme modern dalam manajemen sumber daya manusia yang berorientasi rasional-instrumental dan spiritualitas Islam yang berbasis nilai tauhid. Literatur MSDM arus utama cenderung memosisikan profesionalisme sebagai seperangkat kompetensi dan sistem evaluasi kinerja yang terukur, dengan asumsi netralitas nilai. Sebaliknya, literatur manajemen Islam lebih menekankan dimensi normatif seperti amanah dan ihsan, namun belum secara sistematis mengintegrasikannya ke dalam kerangka operasional MSDM modern. Kesenjangan inilah yang menjadi titik tolak rekonstruksi konseptual dalam artikel ini. Melalui pendekatan analisis konseptual kritis, artikel ini menunjukkan bahwa dikotomi antara spiritualitas dan profesionalisme merupakan konstruksi epistemologis yang dapat dijembatani melalui sintesis integratif. Profesionalisme modern menyediakan struktur,

standar, dan mekanisme evaluasi yang menjamin efektivitas organisasi, sedangkan spiritualitas Islam memberikan orientasi moral dan makna yang menjaga legitimasi etis dari efektivitas tersebut. Sintesis ini menghasilkan paradigma *value-based human resource management*, yakni model pengelolaan SDM yang mengintegrasikan kontrol eksternal berbasis sistem dengan kontrol internal berbasis kesadaran spiritual.

Kontribusi teoretik utama artikel ini terletak pada rekonseptualisasi profesionalisme sebagai konsep yang tidak bebas nilai, melainkan inheren dengan tanggung jawab moral dan spiritual. Dengan menempatkan spiritualitas sebagai fondasi orientatif dalam desain MSDM, artikel ini tidak hanya memperkaya diskursus manajemen Islam, tetapi juga menawarkan perspektif korektif terhadap asumsi netralitas nilai dalam teori HRM kontemporer. Paradigma integratif yang ditawarkan membuka ruang bagi pengembangan model MSDM yang lebih holistik, etis, dan berkelanjutan dalam konteks organisasi berbasis nilai maupun organisasi modern secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Rivai, V. (2021). *Islamic human capital management*. Rajawali Press.
- Shihab, M. Q. (2020). *Membumikan Al-Qur'an: Fungsi dan peran*

wahyu dalam kehidupan masyarakat. Lentera Hati.

- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2021). *Reinventing the organization: How companies can deliver radically greater value in fast-changing markets*. McGraw-Hill.

Artikel dan Jurnal:

- Abidin, Z., Qusairi, A., Mubarak, F., & Harry, M. (2025). Human resources management based on spirituality to improve the quality of education in Islamic educational institutions. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 9(4).
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2020). Islamic work ethics: A critical review. *Cross Cultural Management Journal*, 27(2), 173-189.
<https://doi.org/10.1108/CCM-01-2020-0010>
- Fry, L. W., & Egel, E. (2021). Spiritual leadership as a model for sustainable organizations. *Journal of Leadership Studies*, 15(2), 6-20.
<https://doi.org/10.1002/jls.21733>
- Gotsis, G., & Grimani, K. (2020). The role of spirituality in organizational leadership. *Journal of Business Ethics*, 165(3), 1-16.
<https://doi.org/10.1007/s10551-019-04175-7>
- Haque, A., & Yamoah, F. (2021). The role of ethical leadership in managing human resources. *Journal of Business Ethics*, 172(1), 1-15.

<https://doi.org/10.1007/s10551-020-04537-0>

<https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1720202>

Hassan, M. K., & Ogundipe, A. (2022). Islamic ethical framework in HRM practices. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(3), 410-427.
<https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2021-0065>

Zhang, Y., Waldman, D. A., Han, Y., & Li, X. (2022). Paradoxical leader behaviors in people management. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100818.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100818>

Karakas, F., & Sarigollu, E. (2021). Development and validation of a workplace spirituality scale. *Journal of Business Ethics*, 171(4), 1-20.
<https://doi.org/10.1007/s10551-020-04431-9>

Noor, S., & Arif, S. (2023). Sustainable HRM and moral capital in organizations. *Sustainability*, 15(6), 5124.
<https://doi.org/10.3390/su15065124>

Nöhammer, E. (2023). Meaning, needs, and workplace spirituality. *Merits*, 3(1), 1-18.
<https://doi.org/10.3390/merits3010001>

Shava, H., & Chinyamurindi, W. T. (2021). The moderating role of career adaptability on the relationship between workplace spirituality and employee mental and physical health. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, a1437.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1437>

Van der Walt, F., & De Klerk, J. J. (2020). Workplace spirituality and job satisfaction. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(4), 1-17.