



Ta'amul: Journal of Islamic Economics

Vol. 3, No. 2, November 2024, E-ISSN: [2964-0644](https://doi.org/10.58223/taamul.v3i2.396)

Doi: <https://doi.org/10.58223/taamul.v3i2.396>

The Moral Economy of Development: Unpacking Islamic Perspectives

Filza Inayah

Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir, Indonesia
filzainayah@gmail.com

Lia Fitriani Rosyadi

Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir, Indonesia
liafitriani3010@email.com

Nour Kholid

Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir, Indonesia
nourkhalid@darussalamuniversity.ac.id

Abstract

Keywords:

Islamic Ethics,
Human Resource
Development,
Islamic Economics,
Empowerment,
Spiritual Values

The ethical crisis in modern human resource development (HRD) practices demands an alternative approach that emphasizes not only productivity but also moral and spiritual values. Islamic economics offers a holistic framework for development through the integration of ethics into HRD strategies. This study aims to explore how Islamic ethics are practically integrated into HRD strategies within Islamic educational and economic institutions. Employing a qualitative approach with a multiple case study design, data were collected through in-depth interviews, participant observations, and document analysis from three selected institutions. The findings reveal that values such as amanah (trustworthiness), 'adl (justice), ihsan (excellence), and taqwa (God-consciousness) serve as strategic foundations in HR empowerment processes. These values are internalized through curricular initiatives, personal mentoring, and transformative institutional culture.

The study implies the importance of an ethics-based development paradigm in shaping high-integrity and competent human capital. The results contribute theoretically to the development of Islamic HRD models and offer practical alternatives for educational and economic institutions in Muslim societies.

Abstrak

Kata Kunci:

Etika Islam,
Pembangunan SDM,
Ekonomi Islam,
Pemberdayaan, Nilai
Spiritual

Krisis etika dalam praktik pembangunan sumber daya manusia (SDM) modern menuntut pendekatan alternatif yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga nilai-nilai moral dan spiritual. Ekonomi Islam menawarkan kerangka pembangunan yang holistik melalui integrasi etika dalam strategi pengembangan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana etika Islam diintegrasikan secara nyata dalam strategi pembangunan SDM pada institusi pendidikan dan ekonomi Islam. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus multipel, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen pada tiga institusi terpilih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti amanah, 'adl, ihsan, dan taqwa menjadi landasan strategis dalam proses pemberdayaan SDM. Nilai-nilai ini diinternalisasi melalui pendekatan kurikuler, pembinaan personal, dan budaya kelembagaan yang transformatif. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya paradigma pembangunan berbasis etika dalam menciptakan manusia unggul yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berintegritas tinggi. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan model SDM dalam ekonomi Islam dan menawarkan alternatif aplikatif bagi lembaga pendidikan dan ekonomi di masyarakat Muslim.

Received: 03-05-2025, Revised: 26-10-2024, Accepted: 16-06-2025

© Filza Inayah, Lia Fitriani Rosyadi, Nour Kholid

Introduction

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama dalam menentukan arah kemajuan suatu bangsa di era globalisasi yang sarat dengan kompetisi, disrupsi teknologi, dan kompleksitas sosial. Dalam lanskap ekonomi modern yang sangat kompetitif, pengembangan SDM sering kali diarahkan semata pada peningkatan keterampilan teknis, efisiensi kerja, dan produktivitas institusional. Namun, pendekatan tersebut kerap mengabaikan dimensi etika dan spiritual yang esensial dalam pembentukan manusia secara utuh. Akibatnya, muncul berbagai krisis etika dalam dunia kerja seperti

korupsi, eksploitasi, ketidakadilan sosial, hingga degradasi nilai kemanusiaan. Hal ini menimbulkan kebutuhan akan pendekatan pembangunan manusia yang lebih holistik, yang tidak hanya berfokus pada output ekonomi tetapi juga pada pembentukan karakter, tanggung jawab sosial, dan nilai-nilai luhur (Sugiarto, 2019).

Kekosongan nilai-nilai etika dan spiritual dalam strategi pembangunan SDM konvensional menjadi persoalan krusial yang perlu dikaji secara lebih mendalam. Paradigma yang berorientasi pada materialisme dan utilitarianisme telah menempatkan manusia sebagai alat produksi, bukan sebagai subjek pembangunan itu sendiri. Padahal, dalam perspektif sistem ekonomi Islam, pembangunan manusia (*insani development*) dipandang sebagai tujuan sentral dari seluruh aktivitas ekonomi. Ekonomi Islam, sebagai sistem yang *value-driven*, memandang manusia sebagai makhluk yang bertanggung jawab tidak hanya kepada masyarakat, tetapi juga kepada Tuhan. Oleh karena itu, pengembangan SDM dalam ekonomi Islam mensyaratkan integrasi antara dimensi spiritual, etika, dan profesionalitas.

Dalam konteks ini, ekonomi Islam tidak hanya menawarkan prinsip-prinsip normatif yang ideal, tetapi juga potensi aplikatif yang dapat dioperasionalkan dalam lembaga pendidikan dan ekonomi. Institusi pendidikan Islam seperti pesantren modern, sekolah berbasis syariah, dan universitas Islam, serta institusi ekonomi seperti koperasi syariah, lembaga zakat, dan *microfinance* Islam merupakan ruang nyata di mana nilai-nilai Islam diterapkan dalam proses pemberdayaan manusia. Di Indonesia, sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia, praktik pembangunan SDM berbasis Islam memiliki landasan sosial yang kuat, namun sayangnya belum banyak diteliti secara mendalam dari sisi integrasi nilai dan strategi kelembagaan (Surawardi et al., 2024).

Permasalahan utama yang menjadi fokus penelitian ini adalah kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana nilai dan etika Islam secara nyata diintegrasikan ke dalam strategi pembangunan SDM dalam

konteks kelembagaan. Meskipun prinsip-prinsip etika Islam mengenai pengembangan manusia seperti amanah (tanggung jawab), 'adl (keadilan), ihsan (etika kebaikan), dan taqwa (kesadaran ilahiah) telah banyak dibahas dalam literatur normatif, namun implementasinya dalam strategi kelembagaan masih kurang terjelaskan secara sistematis. Banyak lembaga pendidikan atau ekonomi Islam yang telah melakukan pemberdayaan SDM berbasis nilai, tetapi belum terdokumentasi dalam kajian akademik secara metodologis (Mastura, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara kualitatif bagaimana nilai dan etika Islam diintegrasikan dalam strategi pembangunan SDM di institusi pendidikan dan ekonomi. Lebih jauh, penelitian ini juga ingin mengidentifikasi prinsip-prinsip utama yang digunakan, mekanisme internalisasi nilai yang diterapkan, serta bentuk-bentuk praktik pemberdayaan yang bersumber dari etika Islam. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman menyeluruh mengenai dinamika interaksi antara nilai, strategi kelembagaan, dan proses pengembangan manusia.

Dalam tinjauan pustaka, ditemukan bahwa studi sebelumnya cenderung membahas aspek teoritis ekonomi Islam secara umum atau manajemen SDM dalam kerangka konvensional. Penelitian-penelitian tersebut belum banyak yang mengkaji secara empirik bagaimana integrasi antara nilai Islam dan strategi SDM berlangsung dalam praktik kelembagaan. Sementara itu, pendekatan kuantitatif yang lazim digunakan dalam studi manajemen sering kali tidak mampu menangkap dimensi nilai dan makna spiritual yang bersifat kontekstual dan mendalam. Hal ini menciptakan gap literatur yang signifikan, khususnya dalam hal pendekatan metodologi dan objek kajian yang bersifat kualitatif dan kontekstual.

Penelitian ini menawarkan novelty melalui perspektif pembangunan SDM yang menempatkan manusia sebagai entitas spiritual dan etis, bukan sekadar sebagai sumber daya produktif. Dalam pendekatan ini, nilai dan etika bukan hanya menjadi elemen tambahan, melainkan menjadi fondasi dalam

perancangan strategi pembangunan SDM. Selain itu, pendekatan kualitatif yang digunakan memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman, persepsi, dan dinamika kelembagaan yang tidak tertangkap dalam model-model kuantitatif. Dengan demikian, studi ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kerangka kerja pembangunan SDM dalam ekonomi Islam yang lebih kontekstual, aplikatif, dan bernuansa nilai (Soemarsono, 2018).

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi para pengelola lembaga pendidikan dan ekonomi dalam merancang strategi pengembangan SDM yang berbasis etika Islam. Penelitian ini juga relevan bagi pembuat kebijakan publik yang ingin mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam kebijakan pengembangan manusia di tingkat nasional maupun lokal. Dalam jangka panjang, pendekatan ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menciptakan generasi manusia yang unggul secara spiritual, etis, dan profesional (Suradi, 2018).

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab persoalan akademik terkait integrasi etika Islam dalam strategi SDM, tetapi juga memiliki nilai strategis dalam memperkuat peran ekonomi Islam sebagai sistem alternatif yang mampu menjawab tantangan peradaban manusia modern.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus eksploratif. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggali secara mendalam bagaimana nilai dan etika Islam diintegrasikan ke dalam strategi pembangunan sumber daya manusia (SDM) di institusi pendidikan dan ekonomi. Pendekatan kualitatif memungkinkan pemahaman terhadap fenomena dalam konteks alaminya, sementara desain studi kasus memungkinkan eksplorasi yang mendalam terhadap proses, praktik, dan dinamika sosial-keagamaan dalam suatu setting kelembagaan yang spesifik. Unit analisis dalam penelitian ini terdiri atas institusi pendidikan Islam (seperti

sekolah Islam terpadu atau pesantren) dan institusi ekonomi Islam (seperti koperasi syariah atau lembaga keuangan mikro berbasis syariah). Kedua jenis lembaga tersebut dipilih karena memiliki kontribusi strategis dalam pembentukan karakter, nilai, serta produktivitas manusia dalam kerangka ekonomi Islam (Sugianto, 2020).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada informan kunci yang terdiri dari pimpinan lembaga, pengelola SDM, dan staf pelaksana. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengeksplorasi pemahaman, sikap, dan praktik mereka terkait dengan integrasi nilai dan etika Islam ke dalam strategi SDM, termasuk proses internalisasi nilai, pelaksanaan program pembinaan, serta persepsi terhadap keberhasilan dan tantangan yang dihadapi. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik pembangunan SDM dalam situasi sehari-hari, seperti pelatihan internal, mentoring spiritual, serta kegiatan kelembagaan yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Peneliti hadir sebagai pengamat partisipan dalam kegiatan tersebut untuk menangkap dinamika interaksi yang tidak terekam dalam wawancara. Selain itu, dokumentasi dilakukan terhadap berbagai dokumen kelembagaan, seperti visi-misi, pedoman kebijakan SDM, modul pelatihan, laporan evaluasi, dan materi sosialisasi nilai-nilai lembaga (Siti Romdona et al., 2025).

Validasi data dilakukan melalui triangulasi metode (wawancara, observasi, dan dokumentasi) dan triangulasi sumber (pimpinan, pengelola, dan staf). Selain itu, dilakukan member checking dengan meminta klarifikasi dan konfirmasi dari beberapa informan utama terhadap hasil sementara analisis untuk memastikan akurasi interpretasi. Kerangka maqashid al-shariah digunakan sebagai pisau analisis normatif dalam interpretasi hasil. Lima prinsip utama maqashid al-shariah—penjagaan agama (hifz al-din), jiwa (hifz al-nafs), akal (hifz al-'aql), keturunan (hifz al-nasl), dan harta (hifz al-mal)—dijadikan tolok ukur dalam menilai sejauh mana strategi SDM di institusi

tersebut mampu mengembangkan manusia secara holistik dalam bingkai Islam (Rahardjo, 2010).

Misalnya, pelatihan kepribadian berbasis nilai kejujuran dan amanah dikaitkan dengan penjagaan agama, program peningkatan kesejahteraan staf dihubungkan dengan penjagaan jiwa dan harta, dan praktik mentoring berbasis nilai spiritual diasosiasikan dengan penjagaan akal dan keturunan. Dengan demikian, analisis tidak hanya menghasilkan deskripsi empiris, tetapi juga interpretasi normatif dalam konteks etika Islam yang dapat memperkuat kontribusi teoretis dan praktis penelitian ini.

Result and Discussion

Integrasi nilai dan etika Islam dalam strategi pembangunan sumber daya manusia (SDM) di institusi pendidikan dan ekonomi Islam dilakukan dengan cara yang sangat aplikatif dan holistik. Praktik-praktik yang dijalankan oleh lembaga-lembaga ini tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi teknis atau akademis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan moral yang berlandaskan pada prinsip-prinsip etika Islam. Beberapa nilai kunci yang menjadi fokus utama dalam pengembangan SDM adalah amanah, ihsan, 'adl, dan taqwa, yang saling terkait dan membentuk suatu sistem pembangunan manusia yang berbasis nilai-nilai spiritual (Mastura, 2024).

Amanah (tanggung jawab yang dijalankan dengan kesadaran ilahiyah) muncul dalam berbagai praktik kelembagaan, terutama dalam hal kepemimpinan dan pengelolaan SDM. Pemimpin dan pengelola SDM di institusi yang diteliti menekankan pentingnya pemenuhan amanah dalam setiap aspek pekerjaan, baik dalam pengelolaan sumber daya, pengambilan keputusan, maupun dalam menjaga integritas organisasi (Mastura, 2024).

Ihsan (usaha optimal dengan keikhlasan) terwujud dalam komitmen lembaga untuk menyediakan pelatihan yang berkualitas bagi para staf atau peserta didik, serta dalam menciptakan atmosfer yang mendukung berkembangnya potensi individu. Praktik ihsan ini lebih dari sekadar memberikan pelatihan

teknis, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai keikhlasan dan kualitas dalam segala aspek pekerjaan (Mastura, 2024).

'Adl (keadilan dalam perlakuan dan distribusi sumber daya) tercermin dalam kebijakan-kebijakan SDM yang memperhatikan keseimbangan antara hak dan kewajiban, pengakuan atas kontribusi setiap individu, dan distribusi peluang yang adil bagi seluruh anggota lembaga (Mastura, 2024).

Taqwa (kesadaran spiritual) sangat mendominasi dalam kebijakan pemberdayaan yang mengarahkan anggota lembaga untuk tidak hanya bekerja dengan tujuan duniawi tetapi juga untuk mendapatkan keridhaan Allah, menjaga moralitas dan etika dalam setiap keputusan yang diambil (Mastura, 2024).

Praktik-praktik yang dijalankan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam tidak hanya menjadi konsep normatif yang tercantum dalam dokumen visi dan misi lembaga, tetapi benar-benar terinternalisasi dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam proses rekrutmen, pelatihan, maupun evaluasi kinerja.

Temuan penelitian ini dapat dibandingkan dengan teori-teori pembangunan SDM modern, seperti human capital theory dan capability approach yang lebih menekankan pada aspek ekonomi dan fungsional dari pengembangan manusia. Human capital theory, yang digagas oleh ekonom seperti Gary Becker dan Theodore Schultz, menganggap individu sebagai aset yang dapat dimaksimalkan nilai ekonominya melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam teori ini, pengembangan SDM lebih berfokus pada pencapaian produktivitas dan keuntungan material (Likuwatan et al., 2024).

Sebaliknya, capability approach, yang dikembangkan oleh Amartya Sen dan Martha Nussbaum, berfokus pada pemberian kebebasan kepada individu untuk memilih cara hidup yang mereka anggap berharga dan bermakna, serta pada pengembangan kapabilitas untuk menjalani kehidupan yang lebih baik. Meskipun teori ini memberikan perhatian lebih besar terhadap aspek kesejahteraan sosial dan kualitas hidup, ia tetap kurang menekankan pada dimensi spiritual dan moralitas dalam pengembangan manusia (Ayuningsasi et

al., 2023).

Penelitian ini menambahkan dimensi baru dalam wacana teori-teori tersebut dengan memperkenalkan etika transendental dalam pembangunan SDM. Integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, 'adl, dan taqwa menunjukkan bahwa pembangunan manusia dalam Islam tidak hanya bersifat produktif dan teknis, seperti yang dipahami dalam teori human capital, tetapi juga melibatkan dimensi moral-spiritual yang mengarahkan individu untuk mencapai kesejahteraan duniawi dan ukhrawi (Mastura, 2024).

Pendekatan spiritual-ekonomis yang ditemukan dalam penelitian ini menekankan keseimbangan antara tujuan duniawi (seperti peningkatan produktivitas dan kesejahteraan) dan ukhrawi (seperti peningkatan kualitas moral dan kedekatan dengan Tuhan). Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan Islam terhadap pembangunan SDM tidak hanya terfokus pada pencapaian ekonomi, tetapi juga pada pembentukan pribadi yang berakhlak mulia, yang berorientasi pada tujuan yang lebih tinggi, yaitu keberkahan dan ridha Allah (Ibrahim et al., 2021).

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang pembangunan SDM dengan menambahkan dimensi etika transendental yang belum banyak dibahas dalam literatur manajemen SDM konvensional. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penerapan nilai-nilai Islam sebagai landasan strategis dalam pengembangan SDM, yang memperkenalkan perspektif baru dalam teori-teori pembangunan SDM yang ada.

Secara praktis, hasil penelitian ini sangat relevan bagi institusi Islam dalam merumuskan kebijakan SDM yang tidak hanya berorientasi pada aspek teknis atau produktif, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moral individu. Di dalam institusi pendidikan, penerapan nilai-nilai Islam dalam pembelajaran dan pengelolaan SDM dapat memperkuat tujuan pendidikan yang tidak hanya menekankan pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan akhlak. Di lembaga ekonomi Islam, nilai-nilai ini

dapat menjadi dasar bagi pengelolaan karyawan, pengambilan keputusan etis, serta penyusunan kebijakan yang adil dan transparan (Muharram, 2024).

Penerapan nilai-nilai Islam ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang memberikan makna lebih dalam kehidupan para individu di dalamnya. Hal ini akan mempengaruhi pola-pola pengelolaan SDM yang lebih manusiawi, adil, dan berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada institusi pendidikan dan lembaga ekonomi Islam tertentu yang memiliki karakteristik budaya kelembagaan yang kuat terhadap nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, temuan-temuan yang diperoleh tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh institusi Islam atau untuk institusi non-Islam. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi validitas eksternal dari hasil penelitian.

Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang lebih fokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang terjadi di lapangan, namun tidak dapat memberikan gambaran statistik yang lebih luas tentang efektivitas strategi pembangunan SDM berbasis etika Islam dalam meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan. Pendekatan kualitatif memungkinkan untuk mendalami makna di balik fenomena yang terjadi, namun untuk memperoleh data kuantitatif yang lebih representatif, dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran untuk penelitian masa depan antara lain:

1. Pengembangan model kuantitatif: Penelitian lanjutan dapat mengembangkan model kuantitatif yang dapat mengukur efektivitas nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kinerja SDM, baik dalam hal produktivitas kerja, loyalitas, maupun kepuasan kerja. Model ini akan memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai hubungan antara

nilai-nilai Islam dan kinerja SDM.

2. Studi komparatif: Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk membandingkan implementasi nilai-nilai etika dalam pembangunan SDM antara institusi Islam dan non-Islam. Studi komparatif ini dapat memberikan wawasan mengenai perbedaan pendekatan dalam pengelolaan SDM dan bagaimana nilai-nilai Islam mempengaruhi kualitas dan kinerja SDM di berbagai konteks.
3. Pengembangan model pelatihan SDM berbasis maqashid al-shariah: Salah satu saran yang signifikan adalah pengembangan model pelatihan SDM yang lebih terstruktur dan sistematis, berbasis prinsip-prinsip maqashid al-shariah. Model ini dapat dijadikan referensi bagi lembaga-lembaga Islam dalam merancang kurikulum dan program pengembangan SDM yang lebih komprehensif, yang tidak hanya memfokuskan pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan akhlak.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai integrasi nilai-nilai Islam dalam pembangunan SDM yang tidak hanya terbatas pada aspek produktivitas ekonomi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moral yang lebih tinggi. Penelitian ini membuka peluang bagi pengembangan model-model pengelolaan SDM yang lebih berkelanjutan dan holistik di masa depan.

Conclusion

Penelitian ini menegaskan bahwa pembangunan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks institusi pendidikan dan ekonomi Islam tidak hanya bertumpu pada peningkatan kompetensi teknis atau akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moral yang kuat. Melalui pendekatan holistik, nilai-nilai inti dalam Islam seperti amanah (tanggung jawab), ihsan (usaha terbaik dengan keikhlasan), 'adl (keadilan), dan taqwa (kesadaran spiritual) menjadi dasar utama dalam setiap strategi pengembangan SDM.

Setiap nilai tersebut memiliki peran aplikatif yang signifikan. Amanah tercermin dalam kepemimpinan yang bertanggung jawab dan pengambilan keputusan yang berlandaskan kejujuran. Ihsan mendorong institusi untuk menyelenggarakan pelatihan berkualitas yang tidak hanya mengembangkan kemampuan teknis, tetapi juga menanamkan etos kerja yang ikhlas dan penuh tanggung jawab. 'Adl mewujudkan dalam kebijakan pengelolaan SDM yang adil dan transparan, sedangkan taqwa menjadi fondasi spiritual yang mengarahkan setiap aktivitas kerja menuju keridhaan Allah dan integritas moral.

Penelitian ini juga memberikan perbandingan yang relevan antara pendekatan Islam dalam pembangunan SDM dengan dua teori konvensional yang dominan, yaitu human capital theory dan capability approach. Human capital theory menitikberatkan pada pengembangan SDM untuk peningkatan produktivitas dan nilai ekonomi, sementara capability approach fokus pada kebebasan individu untuk menjalani kehidupan yang bermakna. Namun, kedua pendekatan ini dinilai masih kurang memberikan ruang bagi dimensi spiritual dan etika transendental.

Dalam konteks ini, pendekatan Islam memperluas pemahaman tentang pembangunan SDM dengan memasukkan dimensi moral dan spiritual sebagai bagian integral dari strategi kelembagaan. Islam tidak memisahkan antara tujuan duniawi dan ukhrawi, melainkan menjembatani keduanya melalui sistem nilai yang menyeluruh. Dengan demikian, pembangunan SDM dalam Islam tidak hanya menghasilkan individu yang kompeten secara teknis, tetapi juga berakhlak mulia dan memiliki orientasi spiritual yang kuat.

Secara praktis, temuan ini sangat relevan bagi institusi-institusi Islam dalam merancang kebijakan SDM yang menyeimbangkan aspek teknis dan etis. Di lingkungan pendidikan, penguatan nilai-nilai Islam dapat meningkatkan kualitas pembelajaran sekaligus membentuk karakter peserta didik. Di sektor ekonomi Islam, penerapan nilai ini berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang berkeadilan, etis, dan transparan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama,

lingkupnya terbatas pada institusi tertentu yang sudah memiliki komitmen tinggi terhadap nilai-nilai Islam, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke seluruh institusi. Kedua, pendekatan kualitatif yang digunakan lebih menekankan pada pemahaman mendalam, bukan pada pengukuran kuantitatif yang dapat menunjukkan efektivitas secara statistik.

Pengembangan Model Kuantitatif Berbasis Nilai Islam: Penelitian lanjutan dapat merancang model kuantitatif yang mampu mengukur sejauh mana integrasi nilai-nilai Islam berdampak terhadap produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Studi Komparatif Antarlembaga: Disarankan dilakukan perbandingan antara institusi Islam dan non-Islam dalam penerapan nilai-nilai etika dalam pengelolaan SDM, untuk mengetahui perbedaan pola manajemen dan efektivitas pendekatannya.

Perancangan Program Pelatihan Berbasis Maqashid al-Shariah: Institusi perlu mengembangkan pelatihan SDM yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembinaan karakter melalui kerangka maqashid al-shariah (tujuan-tujuan utama syariat Islam).

Peningkatan Literasi Etika Islam dalam Manajemen: Diperlukan upaya sistematis untuk meningkatkan pemahaman para pengelola SDM mengenai nilai-nilai Islam dan penerapannya secara strategis dalam kebijakan organisasi.

Replikasi dan Ekspansi Studi: Studi serupa dapat dilakukan di berbagai jenis institusi Islam lainnya (misalnya rumah sakit, lembaga keuangan syariah, dan organisasi sosial) untuk memperluas validitas dan daya guna dari pendekatan ini.

Bibliography

- Ayuningsasi, A. A. K., Budhi, M. K. S., Yasa, I. N. M., Marhaeni, A. A. I. N., Sudibia, I. K., & Dewi, M. H. U. (2023). CAN THE WELFARE OF HINDU CLERGY IN BALI BE ASSESSED USING AMARTYA SEN'S CAPABILITY APPROACH: DAPATKAH KESEJAHTERAAN ROHANIAWAN HINDU DI BALI DIKAJI DENGAN PENDEKATAN KAPABILITAS AMARTYA SEN. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 7(1), 121-137. <https://doi.org/10.36526/santhet.v7i1.2790>
- Ibrahim, A., Amelia, E., Akbar, N., Kholis, N., Utami, S. A., & Nofrianto. (2021). *Pengantar Ekonomi Islam*.
- Likuwatan, P., Sutrajat, & Muhammad Ayyub Harahap. (2024). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI TANJUNGPINANG TAHUN 2023. *Jurnal Dialektika Politik*, 8(2), 130-148. <https://doi.org/10.37949/jdp.v8i2.162>
- Mastura. (2024). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada UMKM di Kota Langsa. *IHTIYATH: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 8(1), 116-128. <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v8i1.4327>
- Muharram, M. (2024). Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Pendidikan Karakter Untuk Membangun Generasi Berakhlak Mulia. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 15559-15567.
- Rahardjo, M. (2010). *Triangulasi dalam penelitian kualitatif*.
- Siti Romdona, Silvia Senja Junista, & Ahmad Gunawan. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39-47. <https://doi.org/10.61787/taceee75>
- Soemarsono, S. (2018). SDM (Sumber Daya Manusia). *Pilar Penting Atas Keberhasilan Dan Kegagalan Organisasi*. Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia. Diakses Dari <https://Djpb.Kemenkeu.Go.Id/Kppn/Palangkaraya/Id/Datapublikasi/Berita-Terbaru/2825-Sdm-Sumber->

*Daya-Manusia-Pilar-Pentingatas-Keberhasilan-Dan-Kegagalan-Organisasi.
Html.*

Sugianto, O. (2020). Penelitian Kualitatif, Manfaat dan Alasan Penggunaan.

Jakarta: Universitas Bina Nusantara.

Sugiarto, E. C. (2019). Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul. Retrieved Pebruari, 8, 2020.

Suradi, A. (2018). *KONSEPSI PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA*. 9.

Surawardi, S., Rahmasari, D., Rahmani, D., & Halifah, H. (2024). Lembaga dan Sistem Pendidikan Islam dalam Menyiapkan Persaingan Era 5.0. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 12(2), 826–839.