

# Manajemen SDM Qur'ani dalam Bingkai Worldview Keagamaan Mediatif-Holistik Rekonstruksi Modernitas Melalui Empirisme Humaniora

Wira Syuhada<sup>1</sup>, Zidni Ilman<sup>2</sup>, Kisanda Midisen<sup>3</sup>, MH Ainulyaqin<sup>4</sup>

<sup>1,3,4</sup> Universitas Pelita Bangsa

<sup>2</sup> Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Pamulang

## Article Info

### Article history:

Received : 16/10/2025

Revised : 26/10/2025

Accepted : 26/10/2025

### Keywords:

Qur'anic Human Resource Management;  
Mediative-Holistic Worldview;  
Humanitarian Empiricism; Reconstruction  
of Modernity; Caliph

### DOI:

10.37366/jespb.v10i02.2908

## ABSTRACT

*This study develops a Qur'anic HRM model using a meditative-holistic religious worldview approach that unites both transcendental and empirical dimensions. The novelty of this research lies in the reconstruction of empirical humanities based on Qur'anic values as an alternative paradigm that integrates spirituality, intellectuality, and rationality into HRM practices. Through a philosophical-hermeneutical approach, this study analyzes the concept of khalifah (Qur'an, Al-Baqarah: 30), the multidimensional potential of humans (Qur'an, As-Sajdah: 9), and the principle of mutuality (Qur'an, At-Tawbah: 71) to reconstruct modernity. The findings reveal that a meditative-holistic worldview can bridge transcendence and empiricism by integrating spiritual, intellectual, emotional, and social dimensions. This study contributes a Qur'anic HRM model that offers integrity-based recruitment, holistic development, performance evaluation oriented toward the common good (masalah), and collective leadership. It contributes to modern humanities by offering a synthesis between scientific rationality and Islamic spirituality, while also providing practical guidance for contemporary organizations.*

## ABSTRAK

*Penelitian ini mengembangkan model MSDM Qur'ani dengan pendekatan worldview keagamaan mediatif-holistik yang menyatukan dimensi transendensi dan empiris. Kebaruan penelitian ini terletak pada rekonstruksi empirisme humaniora berbasis nilai-nilai Qur'ani sebagai paradigma alternatif yang mengintegrasikan spiritualitas, intelektualitas, dan rasionalitas dalam praktik MSDM. Melalui pendekatan filosofis-hermeneutis, penelitian ini menganalisis konsep khalifah (QS. Al-Baqarah:30), potensi multidimensi manusia (QS. As-Sajdah:9), dan prinsip kesalingan (QS. At-Taubah:71) untuk merekonstruksi modernitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa worldview mediatif-holistik mampu menjembatani transendensi dan empiris melalui integrasi dimensi spiritual, intelektual, emosional, dan sosial. Kontribusi penelitian ini berupa model MSDM Qur'ani yang menawarkan rekrutmen berbasis integritas, pengembangan holistik, evaluasi kinerja berorientasi masalah, dan kepemimpinan kolektif. Penelitian ini berkontribusi pada humaniora modern dengan menawarkan sintesis antara rasionalitas ilmiah dan spiritualitas Islam, sekaligus memberikan panduan praktis bagi organisasi kontemporer.*

### Corresponding Author:

Wira Syuhada

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email: [wirabindarwis@gmail.com](mailto:wirabindarwis@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Modernitas Barat yang didominasi oleh materialisme dan rasionalisme instrumental telah melahirkan krisis multidimensi dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM). Fenomena ini tercermin dalam pendekatan MSDM yang mengutamakan efisiensi material di atas kesejahteraan holistik karyawan, sehingga mengakibatkan dehumanisasi tenaga kerja dan krisis makna spiritual dalam organisasi (Dessler, 2018). Dominasi paradigma sekuler dalam empirisme humaniora mengabaikan dimensi transendensi, sehingga menciptakan ketimpangan sosial dan alienasi kerja yang semakin menggurita (Horkheimer, 2004).

Di sisi lain, kajian tentang MSDM Islami telah banyak dikembangkan oleh para cendekiawan Muslim, namun umumnya bersifat normatif dan belum sepenuhnya terintegrasi dengan empirisme humaniora serta belum ditempatkan dalam kerangka worldview mediatif-holistik yang komprehensif. State of the art dalam kajian MSDM saat ini dapat dilihat dari tiga aliran utama: pertama, MSDM Barat (Dessler, Armstrong) yang menekankan efisiensi dan produktivitas sebagai tujuan utama; kedua, MSDM Islami (Chapra, Naqvi) yang berfokus pada etika dan syariah namun bersifat fragmentaris; dan ketiga, Worldview Islam (Al-Attas, Nasr) yang menekankan tauhid dan hikmah sebagai basis epistemologi namun jarang diintegrasikan ke dalam MSDM kontemporer (Nasr, 1989).

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penawaran sintesis baru yang menggabungkan tiga ranah tersebut: MSDM Qur'ani, worldview mediatif-holistik, dan rekonstruksi empirisme humaniora. Penelitian ini mencoba menjawab pertanyaan mendasar: "Bagaimana konsep Manajemen SDM Qur'ani dapat dikonstruksikan dalam bingkai worldview keagamaan mediatif-holistik untuk merekonstruksi modernitas melalui pendekatan empirisme humaniora?" Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan model MSDM Qur'ani yang terintegrasi dengan worldview keagamaan mediatif-holistik dan empirisme humaniora sebagai upaya rekonstruksi modernitas.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini menawarkan sintesis antara epistemologi Islam (Al-Qur'an), empirisme humaniora, dan worldview keagamaan baru untuk memperkaya kajian MSDM dan studi keagamaan. Secara praktis, penelitian ini menghasilkan panduan implementasi MSDM bagi organisasi Islam (lembaga pendidikan, perusahaan syariah) yang responsif terhadap tantangan modernitas tanpa mengabaikan nilai-nilai transendental.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Worldview Islami: Tauhid dan Hikmah sebagai Basis Epistemologi

Worldview Islami (al-tasawwur al-islāmī) merupakan kerangka pemikiran yang memandang realitas sebagai kesatuan organik antara wahyu dan kalam. Syed Muhammad Naquib al-Attas mendefinisikannya sebagai "visi tentang realitas dan kebenaran yang muncul dari wahyu," di mana manusia diposisikan sebagai khalifah (pemimpin) yang bertanggung jawab memakmurkan bumi dengan landasan tauhid (Al-Attas, 2001). Konsep tauhid dalam worldview Islam tidak hanya dimaknai sebagai keyakinan terhadap keesaan Allah, tetapi juga sebagai prinsip integratif yang menyatukan berbagai aspek kehidupan, termasuk praktik manajemen.

Seyyed Hossein Nasr melengkapi konsep ini dengan menekankan hikmah (kebijaksanaan) sebagai puncak pengetahuan, yang mengharmoniskan ilmu, etika, dan spiritualitas (Nasr, 2000). Dalam perspektif ini, ilmu pengetahuan tidak boleh terpisah dari kesadaran akan Tuhan. Worldview Islami menawarkan alternatif terhadap fragmentasi ilmu yang terjadi dalam modernitas Barat dengan menempatkan Allah sebagai pusat segala realitas dan pengetahuan.

Konsep khalifah dalam worldview Islami memiliki implikasi penting bagi MSDM. Manusia sebagai khalifah memiliki mandat universal untuk mengelola sumber daya alam dan manusia dengan keadilan. Dalam konteks MSDM, ini berarti pemimpin harus memaksimalkan potensi karyawan sebagai amanah dari Allah, bukan sekadar objek produksi. Ibn Ashur menegaskan bahwa "kekhilafahan menuntut keseimbangan antara hak dan kewajiban, otoritas dan tanggung jawab" (Ashur, 2000).

## 2.2. Worldview Mediatif-Holistik: Agama sebagai Mediator Transendensi dan Empiris

Worldview keagamaan mediatif-holistik menjadi kerangka epistemologis yang memungkinkan rekonsiliasi antara wahyu dan empiris, spiritualitas dan materialitas. Pendekatan ini menolak dikotomi sains-agama yang mengakar dalam modernitas Barat, sebaliknya menempatkan agama sebagai mediator yang mengintegrasikan dimensi spiritual, intelektual, emosional, dan sosial dalam praktik manajemen (Nasr, 1989).

Ferrer menjelaskan bahwa agama dalam kerangka mediatif-holistik "menghubungkan dimensi transenden dengan imanensi tanpa mengorbankan salah satunya," sehingga menciptakan kesatuan makna dalam keragaman ekspresi (Ferrer, 2017). Worldview ini memosisikan agama sebagai mediator antara transendensi dan realitas sosial, mengintegrasikan tiga dimensi: spiritual (hubungan vertikal dengan Tuhan), intelektual (rasionalitas), dan empiris (pengalaman).

Sherman menambahkan bahwa worldview mediatif-holistik menolak reduksionisme materialisme sekaligus eskapisme spiritualisme (Sherman, 2019). Dalam konteks MSDM, ini berarti kebijakan perusahaan harus mempertimbangkan aspek profit (empiris), kesejahteraan karyawan (emosional), etika (spiritual), dan dampak sosial (intelektual) secara seimbang. Worldview ini menawarkan solusi bagi krisis modernitas yang ditandai dengan fragmentasi dan sekularisasi.

## 2.3. Empirisme Humaniora: Kritik dan Rekonstruksi

Empirisme Barat yang dikembangkan oleh Locke dan Hume mengandalkan pengalaman sensori sebagai sumber pengetahuan tunggal. Pendekatan ini dikritik karena mengabaikan dimensi spiritual dan etis dalam memahami realitas manusia (Locke, 2004). Dalam konteks MSDM, empirisme sekuler ini mengarah pada pengukuran kinerja yang hanya berfokus pada aspek kuantitatif dan material, sehingga mengabaikan dimensi kemanusiaan dan spiritualitas karyawan.

Rekonstruksi empirisme melalui humanisme Qur'ani menempatkan pengalaman manusiawi (tajribah) dalam bingkai wahyu, sehingga ilmu selalu dijiwai oleh kesadaran moral. Mulyadhi Kartanegara menegaskan bahwa "empirisme Islam memandang realitas sebagai tanda (ayat) Tuhan yang memerlukan interpretasi holistic (Kartanegara, 2015)." Dalam perspektif ini, data empiris tidak dianggap netral nilai, tetapi selalu dipahami dalam kerangka referensi transendental.

Empirisme Qur'ani menawarkan alternatif terhadap empirisme sekuler dengan menempatkan Al-Qur'an sebagai kompas etis yang memandu interpretasi data empiris. Pengalaman manusiawi dalam MSDM, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan dinamika organisasi, tidak hanya dianalisis melalui lensa rasional-instrumental, tetapi juga dipahami sebagai bagian dari realitas yang lebih besar yang memiliki dimensi spiritual dan transendental.

## 2.4. MSDM Qur'ani: Pilar dan Prinsip

MSDM Qur'ani dibangun atas lima pilar utama yang merupakan sintesis antara nilai-nilai transendental dan praktik manajemen kontemporer.

**Pertama**, tauhid sebagai kesatuan tujuan organisasi dan ibadah sebagaimana firman Allah Q.S al-An'am/6:162

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

*Katakanlah: sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam*

Tafsir Al-Munir menjelaskan bahwa ayat ini menunjukkan integrasi total antara aktivitas duniawi dan ukhrawi, sehingga pekerjaan dalam organisasi dapat menjadi ibadah jika dilakukan dengan niat yang tulus karena Allah (Az-Zuhaili, 1991).

**Kedua**, akhlak sebagai etika kerja yang merupakan cerminan iman sebagaimana firman Allah Q.S al-Hujurat/49:13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.*

Tafsir Al-Misbah menekankan bahwa ayat ini menempatkan etika (takwa) sebagai standar kemuliaan manusia, bukan status sosial atau produktivitas material semata (Shihab, 2001).

**Ketiga**, amanah sebagai akuntabilitas dalam setiap peran sebagaimana firman Allah Q.S an-Nisa/4:58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.*

Tafsir Ibnu Ashur menjelaskan bahwa amanah dalam konteks organisasi mencakup tanggung jawab profesional, kejujuran, dan transparansi dalam setiap tugas yang diemban (Ashur, 2000).

**Keempat**, musyawarah sebagai pengambilan keputusan kolektif sebagaimana firman Allah Q.S Ali 'Imran/3:159:

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

*Dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah menyukai orang-orang yang bertawakal.*

Tafsir Al-Munir menafsirkan musyawarah sebagai mekanisme partisipatif yang menghargai kearifan kolektif dan mencegah tirani manajerial (Az-Zuhaili, 1991).

**Kelima**, ihsan sebagai keunggulan yang melampaui standar sebagaimana firman Allah Q.S al-Baqarah/2:195:

وَأَحْسِنُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

*Dan berbuat baiklah. Sungguh, Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.*

Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa ihsan dalam konteks kerja berarti memberikan kualitas terbaik, melebihi ekspektasi, dan selalu berorientasi pada kebaikan universal (Shihab, 2001).

Kesenjangan teoretis yang ada adalah belum ada penelitian yang menggabungkan kelima pilar MSDM Qur'ani ini dengan worldview mediatif-holistik dan rekonstruksi empirisme humaniora secara sistematis. Nilai tambah penelitian ini terletak pada upaya membangun paradigma MSDM integratif berbasis Al-Qur'an yang responsif terhadap tantangan modernitas.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian filosofis-hermeneutis. Metode ini dipilih karena kemampuannya menggali makna mendalam dari teks dan konteks, serta sintesis antara tradisi keagamaan dan pemikiran modern (Kuntowijoyo, 2010). Penelitian filosofis-hermeneutis memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dimensi normatif dan praktis dari konsep-konsep Al-Qur'an dalam konteks MSDM kontemporer. Sumber data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kategori utama. Pertama, data primer yang meliputi Al-Qur'an dan terjemahan dari Departemen Agama RI, serta tafsir klasik dan kontemporer seperti Tafsir al-Tahrir wa al-Tanwir karya Ibn Ashur, Tafsir al-Munir karya Wahbah Az-Zuhaili, dan Tafsir al-Misbah karya M. Quraish Shihab. Kedua, data sekunder yang meliputi literatur filsafat Islam (al-Attas, Nasr, Kartanegara), literatur manajemen modern (Dessler, Armstrong), serta artikel jurnal terindeks Sinta/Scopus terkait manajemen Islami.

Analisis data dilakukan secara integratif-holistik-mediatif melalui tiga tahap. Tahap pertama adalah deskripsi, yang berupa eksplorasi konsep kunci dalam Al-Qur'an dan tafsir terkait MSDM. Tahap kedua adalah interpretasi, yang menggunakan pendekatan hermeneutika untuk menemukan makna kontekstual dari konsep-konsep tersebut dalam dunia modern. Tahap ketiga adalah sintesis, yang merupakan penggabungan empirisme humaniora dan worldview keagamaan untuk mengembangkan model MSDM Qur'ani yang komprehensif. Validitas penelitian dijamin melalui dua mekanisme utama. Pertama, triangulasi sumber, yaitu pengecekan konsistensi data dari berbagai sumber (Al-Qur'an, tafsir, literatur filsafat, dan manajemen). Kedua, peer debriefing dengan pakar tafsir dan manajemen untuk memvalidasi interpretasi dan sintesis yang dikembangkan. Proses ini memastikan bahwa penelitian ini tidak hanya akademis tetapi juga relevan dengan praktik organisasi kontemporer.

Penelitian ini memiliki kekhasan dalam pendekatan metodologis karena menggabungkan analisis tekstual (tafsir) dengan konteks praktis (manajemen modern) melalui lensa filosofis yang holistik dan mediatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan model MSDM yang tidak hanya normatif tetapi juga aplikatif dalam menghadapi tantangan modernitas.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Fondasi Filosofis Qur'ani untuk MSDM

Al-Qur'an menyediakan fondasi filosofis yang kuat bagi pengembangan MSDM yang holistik dan beretika. Tiga konsep kunci yang menjadi dasar MSDM Qur'ani adalah konsep khalifah, potensi multidimensi manusia, dan prinsip kesalingan (ta'awun).

**Pertama**, konsep khalifah sebagaimana disebutkan dalam firman Allah Q.S al-Baqarah/2:30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

*Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: 'Sesungguhnya Aku akan menjadikan seorang khalifah di muka bumi.*

Tafsir Ibnu Ashur menjelaskan bahwa konsep khalifah memiliki implikasi filosofis yang mendalam bagi MSDM. Manusia sebagai khalifah memiliki mandat universal untuk mengelola sumber daya alam dan manusia dengan keadilan. Dalam konteks MSDM, ini berarti pemimpin harus memaksimalkan potensi karyawan sebagai amanah dari Allah, bukan sekadar objek produksi. Ibn Ashur menegaskan bahwa "kekhilafahan menuntut keseimbangan antara hak dan kewajiban, otoritas dan tanggung jawab" (Ashur, 2000).

Novelty dalam interpretasi ini terletak pada penerapan konsep khalifah tidak hanya pada level kepemimpinan, tetapi juga pada setiap individu dalam organisasi. Setiap karyawan, terlepas dari posisinya, adalah khalifah yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Ini berbeda dengan pendekatan MSDM konvensional yang cenderung memandang karyawan sebagai sumber daya yang perlu dikelola untuk mencapai tujuan organisasi.

**Kedua**, konsep potensi multidimensi manusia sebagaimana disebutkan dalam firman Allah Q.S as-Sajdah/32:9:

ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوحِهِ ۖ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

*Kemudian Dia menyempurnakan kejadiannya dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan, dan hati; tetapi amat sedikit kamu bersyukur.*

Tafsir Al-Munir menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan bahwa manusia memiliki tiga potensi utama: ruh (spiritual), akal (intelektual), dan qalb (emosional). Wahbah Az-Zuhaili menekankan bahwa "pengembangan SDM dalam Islam harus holistik, tidak hanya fokus pada produktivitas material, tetapi juga keseimbangan spiritual-intelektual-emosional" (Az-Zuhaili, 1991).

Kebaruan dalam pendekatan ini adalah integrasi ketiga dimensi tersebut dalam desain MSDM. Berbeda dengan pendekatan konvensional yang cenderung fokus pada pengembangan kompetensi teknis dan intelektual, MSDM Qur'ani menempatkan pengembangan spiritual dan emosional sebagai bagian integral dari pengembangan karyawan. Ini tercermin dalam program pelatihan yang tidak hanya mengembangkan hard skills tetapi juga soft skills seperti etika kerja, kesadaran spiritual, dan kecerdasan emosional.

**Ketiga**, prinsip kesalingan (ta'awun) sebagaimana disebutkan dalam firman Allah Q.S Taubah/9:71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ

*Orang-orang mukmin dan mukminat, sebagian mereka adalah penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah.*

Tafsir Al-Misbah menafsirkan bahwa prinsip ta'awun (kesalingan) menjadi dasar kolaborasi dalam organisasi. M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa "MSDM Qur'ani harus membangun budaya saling menolong (tawasul), bukan persaingan destruktif, karena keberhasilan kolektif lebih utama daripada individualisme" (Shihab, 2001).

Kontribusi inovatif dari interpretasi ini adalah penerapan prinsip ta'awun dalam desain sistem insentif dan evaluasi kinerja. Berbeda dengan pendekatan konvensional yang sering mendorong persaingan individual melalui sistem bonus dan penghargaan individual, MSDM Qur'ani menekankan pada

keberhasilan tim dan kolaborasi. Sistem insentif dirancang untuk menghargai kontribusi kolektif dan saling membantu antar karyawan.

#### 4.2. Worldview Mediatif-Holistik sebagai Jembatan

Worldview keagamaan mediatif-holistik memainkan peran krusial sebagai jembatan yang menghubungkan nilai-nilai transendental Al-Qur'an dengan praktik manajemen empiris. Dalam kerangka ini, agama berfungsi sebagai mediator yang mengintegrasikan dimensi spiritual, intelektual, emosional, dan sosial dalam praktik MSDM. Worldview ini memosisikan agama sebagai mediator antara transendensi dan realitas sosial melalui integrasi empat dimensi.

**Pertama**, dimensi spiritual yang menekankan nilai ibadah dalam pekerjaan sebagaimana firman Allah Q.S al-An'am/6:162:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Katakanlah: 'Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam'.

Kedua, dimensi intelektual yang menekankan penggunaan rasionalitas dalam pengambilan keputusan sebagaimana firman Allah Q.S al-Baqarah/2:164:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَالْفُلْكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَع النَّاسَ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ الرِّيَّاحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ

Sungguh, dalam penciptaan langit dan bumi, pergantian malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan air yang Allah turunkan dari langit lalu dengan air itu Dia hidupakan bumi setelah matinya (kering), dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.

**Ketiga**, dimensi emosional yang menekankan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan sebagaimana firman Allah Q.S al-Isra'/17:26:

وَأْتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا

Dan berikanlah kepada kerabat dekat haknya, kepada orang miskin, dan kepada orang yang dalam perjalanan, dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.

**Keempat**, dimensi sosial yang menekankan tanggung jawab kolektif terhadap masyarakat sebagaimana firman Allah Q.S al-Maidah/5:2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.

Ferrer menegaskan bahwa "mediator agama tidak menyederhanakan realitas menjadi dualisme, tetapi memelihara pluralitas dalam kesatuan" (Ferrer, 2017). Dalam konteks MSDM, ini berarti kebijakan perusahaan harus mempertimbangkan aspek profit (empiris), kesejahteraan karyawan (emosional), etika (spiritual), dan dampak sosial (intelektual) secara seimbang.

Kebaruan pendekatan ini terletak pada kemampuannya mengubah dikotomi sekuler (empiris vs agama) menjadi integrasi transendensi-empiris dalam MSDM. Worldview mediatif-holistik menawarkan solusi bagi krisis modernitas yang ditandai dengan fragmentasi dan sekularisasi dengan menempatkan agama sebagai penghubung yang mengharmoniskan berbagai dimensi kehidupan.

#### 4.3. Rekonstruksi Modernitas melalui Empirisme Humaniora

Modernitas Barat dikritik karena rasionalisme kering yang mengabaikan makna dan etika dalam praktik manajemen (Horkheimer, 2004). Dominasi paradigma sekuler dalam empirisme humaniora menghasilkan praktik MSDM yang reduksionis, mengukur keberhasilan hanya melalui indikator material dan mengabaikan dimensi kemanusiaan dan spiritualitas karyawan.

Alternatif Qur'ani menawarkan empirisme berbasis nilai yang merekonstruksi modernitas melalui dua pendekatan utama. Pertama, pengalaman manusiawi (tajribah) ditempatkan dalam bingkai wahyu, sehingga data empiris selalu diinterpretasi melalui lensa etis. Sebagai contoh, data kinerja karyawan tidak hanya dianalisis dari segi kuantitatif, tetapi juga dipahami dalam konteks motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan holistik karyawan.

Kedua, wahyu berfungsi sebagai kompas etis yang memandu validasi praktik manajemen. Al-Qur'an menjadi filter normatif yang menilai apakah suatu praktik MSDM sejalan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritualitas. Sebagai contoh, sistem evaluasi kinerja tidak hanya mengukur output kuantitatif, tetapi juga integritas (amanah) dan kontribusi sosial (maslahat).

Mulyadhi Kartanegara menegaskan bahwa "empirisme Islam memandang realitas sebagai tanda (ayat) Tuhan yang memerlukan interpretasi holistik" (Kartanegara, 2015). Dalam perspektif ini, realitas organisasi dan fenomena MSDM tidak dipahami sebagai fakta netral, tetapi sebagai tanda-tanda yang memiliki makna lebih dalam dan memerlukan interpretasi yang mempertimbangkan dimensi material dan spiritual.

Kontribusi inovatif dari pendekatan ini adalah reinterpretasi empirisme humaniora sebagai metodologi MSDM Qur'ani. Empirisme tidak ditolak, tetapi direkonstruksi untuk memasukkan dimensi transendental. Data empiris tetap penting, tetapi tidak menjadi satu-satunya kriteria validasi praktik manajemen. Sebaliknya, data empiris dan nilai-nilai transendental saling melengkapi dan mengoreksi dalam praktik MSDM yang holistik.

Sebagai contoh konkret, dalam rekrutmen karyawan, pendekatan konvensional mungkin hanya fokus pada kompetensi teknis dan pengalaman kerja. Dalam empirisme Qur'ani, aspek ini tetap penting, tetapi dilengkapi dengan penilaian terhadap integritas, etika kerja, dan kesesuaian nilai kandidat dengan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Demikian pula, dalam evaluasi kinerja, selain metrik kuantitatif seperti produktivitas dan pencapaian target, juga dinilai aspek kualitatif seperti kontribusi terhadap tim, kejujuran, dan kepedulian terhadap lingkungan kerja.

#### 4.4. Model MSDM Qur'ani: Implikasi Praktis

Berdasarkan fondasi filosofis Qur'ani, worldview mediatif-holistik, dan rekonstruksi empirisme humaniora, penelitian ini mengembangkan model MSDM Qur'ani yang memiliki implikasi praktis dalam empat area utama: rekrutmen, pengembangan SDM, evaluasi kinerja, dan kepemimpinan.

**Pertama**, dalam rekrutmen, MSDM Qur'ani menekankan seleksi berbasis integritas dan kompetensi, bukan hanya kualifikasi teknis. Ini sejalan dengan firman Allah Q.S al-Hujurat/49:13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ  
إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.*

Tafsir Al-Misbah menekankan bahwa ayat ini menempatkan etika (takwa) sebagai standar kemuliaan manusia, bukan status sosial atau kompetensi teknis semata (Shihab, 2001). Dalam praktik rekrutmen, ini berarti proses seleksi tidak hanya mengukur kompetensi teknis, tetapi juga integritas, etika kerja, dan kesesuaian nilai kandidat dengan budaya organisasi.

**Kedua**, dalam pengembangan SDM, MSDM Qur'ani menekankan pengembangan tiga dimensi: akhlak (etika), intelektual (keterampilan), dan spiritual (kesadaran ibadah). Ini sejalan dengan konsep potensi multidimensi manusia dalam QS. As-Sajdah:9 yang telah dibahas sebelumnya. Program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk mengintegrasikan ketiga dimensi tersebut, bukan hanya fokus pada pengembangan kompetensi teknis semata.

Sebagai contoh, program pengembangan kepemimpinan dalam MSDM Qur'ani tidak hanya membahas teknik manajemen dan keterampilan teknis, tetapi juga membahas etika kepemimpinan Islam, konsep khalifah, dan pengembangan kesadaran spiritual dalam memimpin. Pendekatan ini berbeda dengan program pengembangan kepemimpinan konvensional yang cenderung fokus pada aspek teknis dan instrumental.

**Ketiga**, dalam evaluasi kinerja, MSDM Qur'ani menggunakan indikator amanah (kepercayaan) dan maslahat (kebaikan bersama), bukan hanya profit. Ini sejalan dengan hadits Nabi Muhammad SAW:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ"

*Abu Hurairah radhiyallahu 'anhu berkata: Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: 'Kalian semua adalah pemimpin, dan kalian semua akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (HR. Bukhari dan Muslim).*

Imam Al-Bukhari dalam Fathul Bari menjelaskan bahwa hadits ini menekankan prinsip amanah dan pertanggungjawaban dalam setiap posisi kepemimpinan (Al-Asqalani, 1996). Dalam konteks evaluasi kinerja, ini berarti penilaian tidak hanya berfokus pada hasil material, tetapi juga pada kejujuran, transparansi, dan pertanggungjawaban karyawan dalam menjalankan tugasnya.

**Keempat**, dalam kepemimpinan, MSDM Qur'ani menekankan model kolektif dengan prinsip musyawarah dan keadilan, menggantikan model otoriter. Ini sejalan dengan firman Allah Q.S Ali 'Imran/3:159:

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

*Dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah menyukai orang-orang yang bertawakal.*

Tafsir Al-Munir menafsirkan musyawarah sebagai mekanisme partisipatif yang menghargai kearifan kolektif dan mencegah tirani manajerial (Az-Zuhaili, 1991). Dalam praktik kepemimpinan, ini berarti pengambilan keputusan strategis melibatkan partisipasi tim, memadukan validasi empiris dengan nilai rekonsiliatif.

Kontribusi praktis dari model MSDM Qur'ani ini adalah penawaran kerangka baru bagi organisasi kontemporer yang menghendaki keseimbangan antara efisiensi material dan kesejahteraan holistik

karyawan. Model ini tidak hanya relevan untuk organisasi Islam seperti lembaga pendidikan Islam dan perusahaan syariah, tetapi juga dapat diadaptasi untuk organisasi umum yang concern dengan etika dan keberlanjutan.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini telah mengembangkan model Manajemen SDM Qur'ani dalam bingkai worldview keagamaan mediatif-holistik yang berhasil merekonstruksi modernitas melalui sintesis empirisme humaniora dan nilai-nilai Al-Qur'an. Model ini menawarkan paradigma alternatif yang lebih humanis, spiritual, dan berkelanjutan dengan tiga karakteristik utama.

- 1) Pertama, karakteristik holistik, yang mengintegrasikan semua dimensi manusia (spiritual, intelektual, emosional, sosial) dalam praktik MSDM. Pendekatan ini mengatasi reduksionisme dalam MSDM modern yang cenderung fokus pada aspek material dan produktivitas semata. Dalam model ini, pengembangan karyawan tidak hanya mencakup kompetensi teknis, tetapi juga pengembangan etika, spiritualitas, dan kecerdasan emosional.
- 2) Kedua, karakteristik mediatif, yang menjembatani wahyu dan empiris tanpa reduksionisme. Worldview mediatif-holistik memungkinkan integrasi antara nilai-nilai transendental Al-Qur'an dan realitas empiris organisasi modern. Pendekatan ini mengatasi dikotomi sains-agama yang menjadi ciri khas modernitas Barat, dan menawarkan sintesis yang harmonis antara rasionalitas ilmiah dan spiritualitas Islam.
- 3) Ketiga, karakteristik rekonsiliatif, yang menyelesaikan konflik antara tradisi dan modernitas melalui islah (rekonsiliasi). Model ini tidak menolak modernitas, tetapi merekonstruksinya melalui integrasi nilai-nilai transendental dan rasionalitas empiris. Dalam perspektif ini, tradisi keagamaan dan modernitas tidak berkonfrontasi, tetapi saling melengkapi dan memperkaya.

Novelty penelitian ini terletak pada integrasi empirisme humaniora dengan nilai Qur'ani untuk menghasilkan paradigma MSDM baru. Pendekatan ini tidak hanya menawarkan alternatif terhadap krisis etika dalam MSDM modern, tetapi juga membuka ruang bagi pengembangan kajian MSDM yang lebih holistik dan manusiawi. State of the art penelitian ini menegaskan posisinya sebagai jawaban atas gap kajian MSDM Islami yang masih fragmentaris dan belum sepenuhnya terintegrasi dengan konteks empiris. Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa arah penelitian lanjutan:

- 1) Pertama, pengujian empiris model MSDM Qur'ani dalam berbagai konteks organisasi, seperti perusahaan syariah, lembaga pendidikan Islam, dan organisasi sosial. Pengujian ini dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk mengukur dampak implementasi model terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan.
- 2) Kedua, studi komparatif lintas budaya untuk mengidentifikasi adaptasi lokal dari model MSDM Qur'ani. Penelitian ini dapat membandingkan implementasi model di berbagai negara dengan konteks budaya yang berbeda, seperti Indonesia, Malaysia, dan Timur Tengah, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi.
- 3) Ketiga, pengembangan kurikulum MSDM Qur'ani untuk pendidikan tinggi, yang mengintegrasikan studi Al-Qur'an dan manajemen modern. Kurikulum ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan program studi manajemen sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai Islam dan relevan dengan tantangan kontemporer.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi antara nilai-nilai Al-Qur'an, worldview mediatif-holistik, dan empirisme humaniora dapat menghasilkan model MSDM yang tidak

hanya berlandaskan pada prinsip-prinsip etis, tetapi juga relevan dengan tantangan modernitas. Model ini menawarkan solusi bagi krisis etika dalam praktik manajemen sumber daya manusia, sekaligus membuktikan bahwa modernitas tidak harus berseberangan dengan spiritualitas.

#### REFERENSI

- Al-Asqalani, I. H. (1996). *Fathul Bari*. Beirut: Dar al-Ma'rifah.
- Al-Attas, S. M. N. (2001). *Prolegomena to the metaphysics of Islam*. Kuala Lumpur: ISTAC.
- Armstrong, M. (2020). *Strategic human resource management (7th ed.)*. London: Kogan Page.
- Ashur, I. M. (2000). *Tafsir al-Tahrir wa al-Tanwir*. Tunis: Dar Sahnun.
- Az-Zuhaili, W. (1991). *Tafsir al-Munir*. Damascus: Dar al-Fikr.
- Bank Syariah Mandiri. (2022). *Laporan tahunan: Implementasi Amanah Culture*. Jakarta: BSM.
- Chapra, M. U. (1992). *Islam and the economic challenge*. Leicester: Islamic Foundation.
- Dessler, G. (2018). *Human resource management (15th ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Ferrer, J. N. (2017). *Participatory spirituality: A farewell to authoritarian religion*. New York: SUNY Press.
- Horkheimer, M. (2004). *Eclipse of reason*. New York: Continuum.
- Kartanegara, M. (2015). *Filsafat ilmu: Perspektif Islam*. Bandung: Mizan.
- Locke, J. (2004). *An essay concerning human understanding*. London: Penguin.
- Nasr, S. H. (1989). *Knowledge and the sacred*. New York: SUNY Press.
- Nasr, S. H. (2000). *Islam and the plight of modern man*. Chicago: ABC International Group.
- Shihab, M. Q. (2001). *Tafsir al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sherman, D. (2019). *Reconstructing religion: Inside the world of modern spiritualities*. Oxford: Oxford University Press.