

EVALUASI PENERAPAN PRINSIP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAM (MSDI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI POLRES TAPIN POLDAM KALIMANTAN SELATAN

Dody Irianto¹, Zakky Zamrudi², Syahrial Shaddiq³

Program Studi Magister Manajemen UNISKA Banjarmasin¹

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin²

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin³

Email: dodyalfath0@gmail.com

ABSTRACT

Human resource management (HRM) is crucial for any organization, enabling it to achieve work effectiveness and efficiency. Islamic Human Resource Management (HRM) is an alternative human resource management approach that emphasizes professionalism alongside spirituality and morality. The Tapin Police Department, as an agency with significant responsibilities for the territory of the Republic of Indonesia (NKRI), requires human resources who are technically and professionally competent, possessing strong moral and spiritual qualities. However, several challenges remain in integrating HRM principles into the existing management system. Therefore, the author aims to evaluate the extent to which the implementation of HRM principles at the Tapin Police Department contributes to improving personnel performance. This study employed a descriptive qualitative research method, an approach that focuses in-depth on the natural conditions of the object, namely the implementation of HRM within the Tapin Police Department, with the researcher as the key instrument. Data collection used triangulation, a combined method. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The research results indicate that the implementation of MSDI principles such as trustworthiness, justice, ihsan, and deliberation has been integrated into human resource management practices at the Tapin Police, although not yet fully optimal. Supporting factors for MSDI implementation include religious leadership and a family-like organizational culture, while inhibiting factors are the lack of training and a deep understanding of MSDI values. Overall, the implementation of Islamic values has been shown to have a positive effect on increasing employee motivation, discipline, and performance.

Keywords : *Islamic Human Resource Management, Performance, Islamic Values, Polres Tapin*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah hal penting bagi sebuah organisasi hal ini dapat menghasilkan sebuah organisasi dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja.

Manajemen Sumber Daya Islam salah satu alternatif manajemen sumber daya manusia yang menekankan aspek profesionalitas kerja berdampingan dengan aspek spiritualitas dan moralitas. Polres Tapin merupakan instansi yang memiliki tanggungjawab besar terhadap wilayah NKRI. Dalam menjalankan tanggungjawab tersebut diperlukan sumber daya manusia yang baik secara teknis, professional, memiliki moral dan spiritual yang kuat. Fakta di lapangan masih terdapat sejumlah tantangan dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip MSDI ke dalam sistem manajemen yang ada. Oleh karena itu penulis ingin mengevaluasi sejauh mana penerapan prinsip-prinsip MSDI di Polres Tapin dalam kontribusi peningkatan kinerja personil. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yaitu pendekatan yang fokus mendalam terhadap kondisi objek yang alamiah yaitu penerapan MSDI di lingkungan Polres Tapin, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara triangulasi atau gabungan. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dokumentasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip MSDI seperti amanah, adil, ihsan, dan musyawarah telah diintegrasikan dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia di Polres Tapin, meskipun belum sepenuhnya optimal. Faktor pendukung penerapan MSDI meliputi kepemimpinan religius dan budaya organisasi yang kekeluargaan, sementara faktor penghambatnya adalah kurangnya pelatihan dan pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai MSDI. Secara keseluruhan, penerapan nilai-nilai Islam terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia Islam, Kinerja, Nilai-nilai Islam, Polres Tapin*

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek vital dalam keberlangsungan suatu organisasi, karena berkaitan langsung dengan kemampuan serta pencapaian sebuah organisasi dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Sumber Daya Manusia adalah saktor sentral dan penting karena kemampuan para pekerja dan kualitas, serta mempengaruhi apakah tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak. Maka, SDM memerlukan manajemen yang baik¹. Sumber daya manusia bukan hanya sekadar komponen pelaksana kegiatan, melainkan aset strategis yang menentukan arah, kualitas, dan keberhasilan institusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam mewujudkan kinerja organisasi yang optimal.

Dalam perspektif Islam, manajemen sumber daya manusia tidak hanya menekankan aspek profesionalitas kerja, tetapi juga aspek spiritualitas dan

¹ Mohd. Yusuf DM. (2024). *Analisis Terhadap Pembatasan dan Pengawasan Kewenangan Kepolisian di Indonesia*. Milthree Law Jurnal, hlm. 153.

moralitas. Manajemen Sumber Daya Manusia Islam (MSDI) memandang manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT yang memiliki potensi, amanah, dan tanggung jawab untuk dikelola dengan penuh keadilan, kasih sayang, serta ihsan (berbuat sebaik-baiknya). Berikut adalah konsep-konsep dasarnya (Sucipto, 2020):

a. Tauhid sebagai Landasan Utama

Konsep ketuhanan (tauhid) menjadi dasar utama yang melandasi seluruh aktivitas manajemen SDM. Hal ini menjadikan manusia sebagai hamba Allah sekaligus wakil-Nya di bumi dengan tanggung jawab untuk memakmurkan bumi sesuai dengan kehendak-Nya.

b. Manusia sebagai Khalifah

Islam memandang manusia sebagai khalifah (pimpinan) di bumi yang diberi amanah untuk mengelola sumber daya dengan baik. Konsep ini memberikan kedudukan terhormat bagi manusia sebagai makhluk yang memiliki potensi spiritual dan intelektual untuk mengembangkan diri dan berkontribusi bagi kemaslahatan umat.

c. Konsep Kerja sebagai Ibadah

Dalam ekonomi syariah, bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah dan kewajiban jika dilakukan dengan niat yang ikhlas dan sesuai dengan syariat. Hal ini memberikan dimensi spiritual dalam aktivitas bekerja, sehingga tidak semata-mata berorientasi pada materi.

d. Prinsip Keadilan ('Adl)

Keadilan menjadi prinsip penting dalam manajemen SDM Islam, meliputi keadilan dalam rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, dan penilaian kinerja. Setiap karyawan harus diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang, suku, atau status sosial.

e. Konsep Amanah dan Mas'uliyyah (Tanggung Jawab)

Setiap posisi dalam organisasi dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Pimpinan bertanggung jawab atas kesejahteraan dan pengembangan karyawan, sementara karyawan bertanggung jawab menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

f. Musyawarah dan Syura

Pengambilan keputusan dalam manajemen SDM Islam menekankan pentingnya musyawarah (syura) untuk mencapai mufakat. Hal ini menciptakan lingkungan yang demokratis dan partisipatif.

g. Ihsan (Kesempurnaan) dalam Bekerja

Islam mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu dengan ihsan (sebaik mungkin), termasuk dalam bekerja. Konsep ini mendorong peningkatan kualitas kerja dan produktivitas.

h. Ukhuwah (Persaudaraan)

Hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan dibangun atas dasar persaudaraan Islam (ukhuwah), sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Secara garis besar prinsip-prinsip dasar MSDI mencakup nilai amanah (tanggung jawab), 'adl (keadilan), syura (musyawarah), dan ihsan (kualitas unggul), yang seluruhnya mengarah pada pembentukan individu yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil kerja duniawi, tetapi juga memiliki kesadaran spiritual bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Polri sebagai lembaga penegak hukum berperan dalam menjaga keamanan dan ketertiban di tengah-tengah masyarakat. Polri juga bertugas menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam upaya menjaga keamanan dalam negeri². Keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada kualitas dan integritas personel yang dimiliki.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Islam dalam institusi kepolisian diharapkan dapat membentuk personel yang berintegritas tinggi, berdisiplin, dan memiliki tanggung jawab moral dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, kerja sama (ta'awun), loyalitas tinggi, produktivitas yang meningkat dan diharapkan menjadi dasar dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari perekrutan, pembinaan, hingga

² Marissa Zahra Pratami. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Berkeadilan*. Jurnal Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi, Volume 3, Nomor 2, hlm. 252.

evaluasi kinerja. Dengan demikian, pengelolaan SDM berbasis nilai Islam diyakini dapat meningkatkan kinerja personel, memperkuat etos kerja, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif³.

Polres Tapin sebagai salah satu satuan kerja di bawah Polda Kalimantan Selatan memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah hukumnya. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya cakap secara teknis dan profesional, tetapi juga memiliki nilai moral dan spiritual yang kuat.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal di Polres Tapin, masih terdapat sejumlah tantangan dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip MSDI ke dalam sistem manajemen yang ada. Di antaranya adalah kesenjangan antara nilai-nilai religius dengan praktik birokratis yang kaku, kurangnya pelatihan formal terkait MSDI, serta masih terbatasnya pemahaman personel tentang makna kerja sebagai bentuk ibadah. Kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya optimalisasi potensi sumber daya manusia, baik dari segi disiplin, motivasi kerja, maupun tanggung jawab terhadap hasil kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Islam (MSDI) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja personel di Polres Tapin. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan MSDI, serta memberikan rekomendasi strategis bagi penguatan nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya membangun aparatur kepolisian yang profesional, berintegritas, dan berlandaskan nilai-nilai spiritual Islam.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah sebuah pendekatan terhadap sesuatu perilaku, fenomena, peristiwa, masalah atau keadaan tertentu yang menjadi objek penyelidikan yang

³ Reni Rochaeni & Pepen Supendi. (2024). *Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 2, No. 4, hlm. 142.

hasil temuannya berupa uraian-uraian kalimat bermakna yang menjelaskan pemahaman tertentu⁴. Dalam penelitian ini yaitu fokus mendalam terhadap fenomena penerapan MSDI di lingkungan Polres Tapin. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi beberapa pejabat bagian SDM, Perwira, Staf administrasi serta anggota pelaksana di lapangan. Analisis data menggunakan model Miles & Huberman (2014), yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berlokasi di Polres Tapin, Polda Kalimantan Selatan, Jl. Brigjen H. Hasan B Barabai, Kabupaten Tapin, Kalimantan Selatan dan waktu penelitian November 2025.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Islam di Polres Tapin

1) Penyelenggaraan Manajemen Strategi Pembinaan

SDM Polri strategi program pertama adalah terselenggaranya manajemen strategi pembinaan SDM Polri yang unggul dan kompetitif melalui pengkajian dan perumusan yang diukur dengan tiga indikator kinerja, yakni: jumlah naskah evaluasi terhadap sistem pembinaan SDM secara rutin untuk menentukan langkah kebijakan selanjutnya; jumlah naskah pengkajian secara komprehensif sebagai tindak lanjut dari hasil evaluasi sistem pembinaan SDM; dan jumlah perumusan naskah kebijakan tentang penyelenggaraan sistem pembinaan SDM selanjutnya⁵.

SSDM Polri mencatatkan tingkat pencapaian yang cukup stabil dari tahun ke tahun dalam melaksanakan strategi program yang telah ditetapkan. Ini berarti SSDM Polri berhasil mempertahankan kinerja yang membanggakan. Dari segi indikator kinerja untuk jumlah naskah evaluasi terhadap sistem pembinaan SDM secara rutin untuk menentukan langkah kebijakan selanjutnya, keberhasilan pencapaian target pada tahun 2020 sebesar 148% dikarenakan adanya kebijakan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan analisa dan evaluasi (anev) bidang perawatan personel, quick wins, anggota bermasalah, dan anev pelaksanaan siswa/peserta Diktuk/Dikbang bermasalah. Hal ini juga dipengaruhi oleh kebijakan

⁴ Sonny Leksono, (2013), *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 181

⁵ <https://polri.go.id/assets/images/pengumuman/pengumuman-632b10c7878e8.pdf>, diakses 10 November pukul 18.35 WITA.

pimpinan dalam kegiatan anev bidang psikologi, kenaikan pangkat, penugasan khusus, mutasi jabatan, anggota bermasalah serta anev pelaksanaan siswa/peserta Diktuk/Dikbang bermasalah.

Dari segi indikator kinerja untuk jumlah perumusan naskah kebijakan tentang penyelenggaraan sistem pembinaan SDM selanjutnya pada tahun 2017 SSDM Polri mencatatkan realisasi sebanyak 12 naskah dengan tingkat capaian sebesar 400%. Keberhasilan ini didukung oleh:

1. Kebijakan Kapolri tentang Program Promoter khususnya terkait kenaikan tunjangan pegawai dan tunjangan wilayah perbatasan;
2. Prestasi dari beberapa Polres yang mendapatkan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan memperoleh apresiasi berupa kenaikan tunjangan kinerja;
3. Penguatan rekrutmen dan seleksi anggota Polri yang bersih dan transparan melalui kebijakan diskualifikasi bagi calon yang menggunakan sponsorship.

Penyelenggaraan manajemen strategi pembinaan di Polres Tapin dilaksanakan melalui perencanaan yang menekankan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk menentukan kebutuhan organisasi serta sasaran pembinaan, dilanjutkan dengan pelaksanaan berbagai program peningkatan kualitas SDM seperti pelatihan kompetensi, pembinaan rohani dan mental, penguatan disiplin, penataan kinerja operasional, serta pengembangan kemitraan dengan masyarakat. Seluruh rangkaian tersebut diakhiri dengan evaluasi dan pengawasan berkelanjutan untuk memastikan efektivitas pembinaan, memperbaiki kelemahan, meningkatkan profesionalitas personel, dan mewujudkan pelayanan kepolisian yang transparan, responsif, dan berintegritas.

2) Penerapan Prinsip-Prinsip MSDI di Polres Tapin

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Islam (MSDI)

MSDM dapat diartikan sebagai proses dalam suatu organisasi, dapat juga diartikan sebagai kebijakan. Cushway (1994) dalam Priyono Marnis (2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah "bagian dari proses yang membentuk organisasi mencapai tujuannya". Sementara Schuler dkk. dalam Priyono Marnis (2016), merumuskan bahwa MSDM adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja manusia dalam memberikan kontribusi kepada tujuan

organisasi serta penggunaan fungsi-fungsi untuk memastikan SDM diperlakukan secara adil bagi individu, organisasi dan masyarakat. (Marnis, 2016, p.4)

Panggabean (2007) dalam Arman Paramansyah (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, termasuk analisis pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Paramansyah, 2021, p.24)

Adib Khusnul Rois (2021) menganalisis SDM di BAZNAS dan menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip MSDM di BAZNAS meliputi perencanaan, profesionalitas, penempatan, dan rekrutmen SDM (Hidayatullah, 2022).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia Islam adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengembangkan, memberikan kompensasi, dan mengawasi SDM dalam melaksanakan tugas-tugas serta fungsinya, dengan tujuan mencapai keberhasilan organisasi sekaligus sebagai wujud ibadah kepada Allah SWT.

Di Polres Tapin, MSDI berperan penting dalam mengelola personel kepolisian agar mampu menjalankan tugas pelayanan, perlindungan, dan penegakan hukum dengan profesional dan berorientasi kepada masyarakat, bukan hanya sebagai pekerjaan, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dan keikhlasan hati setiap personel.

3) Prinsip-Prinsip MSDI dan Penerapannya di Polres Tapin

a. Prinsip Perencanaan (Planning)

Polres Tapin menerapkan perencanaan kebutuhan personel berdasarkan analisis beban kerja dan kebutuhan wilayah hukum Tapin, seperti:

- Menyusun rencana rekrutmen Bintara dan Perwira sesuai kebutuhan bidang (Reskrim, Lantas, Intelkam, dll).
- Menyusun jadwal pelatihan dan pengembangan kompetensi anggota secara tahunan.
- Menentukan prioritas penempatan anggota di daerah rawan atau kekurangan personel.

b. Prinsip Pengorganisasian (Organizing)

Polres Tapin membentuk struktur organisasi yang jelas sesuai Peraturan Kapolri sehingga setiap anggota memahami peran dan tanggung jawabnya.

- Tugas dibagi secara fungsional: Satreskrim, Satlantas, Satbinmas, Satintelkam, dsb.
- Terdapat pembagian hierarki yang tegas dari Kapolres, Wakapolres, hingga Kanit.

c. Prinsip Pengarahan (Directing)

Pengarahan dilakukan melalui arahan langsung dari pimpinan serta kegiatan apel pagi, rapat koordinasi, dan supervisi lapangan.

- Kapolres memberikan motivasi dan bimbingan agar anggota bekerja profesional, disiplin, dan berintegritas.
- Setiap pimpinan satuan kerja memberi contoh dalam etika dan pelayanan publik.

d. Prinsip Pengembangan (Development)

Polres Tapin aktif meningkatkan kemampuan dan profesionalitas anggotanya melalui:

- Pelatihan berkala (menembak, pengendalian massa, pelayanan publik, teknologi kepolisian).
- Pengiriman anggota ke pendidikan lanjutan (Dikbangspes, Sespimma, dsb).
- Pemberian reward bagi anggota berprestasi untuk memotivasi kinerja.

e. Prinsip Kompensasi (Compensation)

Anggota Polres Tapin mendapatkan kompensasi sesuai ketentuan Polri:

- Gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, serta fasilitas dinas.
- Penghargaan (reward) seperti piagam, kenaikan pangkat, atau cuti khusus bagi yang berprestasi.
- Sanksi tegas (punishment) bagi pelanggaran disiplin sesuai prinsip keseimbangan hak dan kewajiban.

f. Prinsip Pengawasan (Controlling)

- Pengawasan internal oleh Si Propam (Seksi Profesi dan Pengamanan).

- Audit kinerja oleh Itwasda (Inspektorat Pengawasan Daerah).
- Pengawasan langsung dari Kapolres terhadap integritas anggota di lapangan.

4) Dampak Implementasi MSDI di Polres Tapin

- Melaksanakan tugas harian dengan menjaga disiplin, etika, dan moral.
- Meningkatnya profesionalitas dan kedisiplinan personel.
- Pelayanan publik (SPKT, SIM, SKCK, dsb) menjadi lebih cepat dan ramah.
- Penurunan tingkat pelanggaran internal anggota.
- Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap Polri di wilayah Tapin.

Polres Tapin telah berupaya menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM. Beberapa implementasi prinsip MSDI yang ditemukan antara lain:

- Amanah: setiap anggota dituntut melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan integritas.
- Adil: pembagian tugas dan penilaian kinerja dilakukan secara transparan sesuai kemampuan dan hasil kerja.
- Ihsan: setiap pekerjaan dilakukan dengan kesungguhan dan semangat pengabdian kepada masyarakat.
- Musyawarah: diterapkan dalam pengambilan keputusan internal melalui rapat rutin dan koordinasi antarbagian.

Penerapan prinsip-prinsip tersebut mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih harmonis, disiplin, dan produktif.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat

A) Faktor Pendukung

- Kepemimpinan Kapolres yang religius dan beretika, menerapkan nilai Islam dalam kegiatan kedinasan dan memberikan teladan.
- Motivasi berbasis spiritual, seperti pengajian rutin dan tausiyah untuk memperkuat niat bekerja sebagai ibadah.
- Prinsip akhlak dan etika kerja, menekankan perilaku terpuji, disiplin, dan tanggung jawab.
- Keadilan dan transparansi, meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas personel.

- Lingkungan kerja yang mendukung, terjalin kerja sama (ta'awun) dan saling menghargai antarpersonel.

B) Faktor Penghambat

Minimnya pelatihan formal tentang MSDI, disebabkan:

- belum ada kebijakan khusus memasukkan pelatihan MSDI dalam program resmi Polri,
- terbatasnya narasumber ahli manajemen Islam,
- fokus pelatihan masih pada aspek operasional,
- kurangnya kerja sama dengan lembaga pendidikan Islam.

Beban kerja administratif yang tinggi, sehingga aspek spiritual belum menjadi prioritas utama. Hal ini membuat beberapa nilai Islam seperti sabar, ikhlas, dan adil terkadang sulit diaplikasikan di lapangan.

C. Pengaruh MSDI terhadap Kinerja

1. Meningkatnya kedisiplinan dan kehadiran personel

Dipengaruhi nilai:

- Amanah
- Ihsan
- Istiqamah
- Uswah Hasanah

Nilai-nilai ini menumbuhkan kesadaran moral dan spiritual sehingga personel hadir tepat waktu, konsisten bekerja, dan disiplin tanpa harus selalu diawasi.

2. Meningkatnya tanggung jawab dan kepedulian terhadap hasil kerja

Dipengaruhi nilai:

- Amanah
- Ihsan
- Muraqabah (kesadaran selalu diawasi Allah)
- Ta'awun

Personel bekerja bukan hanya untuk memenuhi target administratif, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral.

3. Terbangunnya suasana kerja yang saling menghargai dan mendukung

Dipengaruhi nilai:

- Ukhuwah
- 'Adl
- Ihsan
- Ta'awun
- Kepemimpinan Islami

Suasana kerja menjadi harmonis, loyal, produktif, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Nilai-nilai Islam dalam MSDI terbukti memperkuat motivasi intrinsik personel Polres Tapin untuk bekerja bukan sekadar memenuhi target organisasi, tetapi sebagai wujud ibadah dan pengabdian.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan pembahasan mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Islam di wilayah Polres Tapin didapatkan kesimpulan berikut, yaitu:

1. Penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Islam di Polres Tapin telah berjalan cukup baik, terutama dalam aspek amanah, keadilan, dan musyawarah.
2. Faktor pendukung utama adalah kepemimpinan religius dan budaya organisasi yang kekeluargaan, sedangkan faktor penghambatnya berupa keterbatasan pelatihan MSDI dan beban kerja tinggi.
3. Implementasi MSDI terbukti meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi spiritual, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja.

Polres Tapin perlu menyusun program pembinaan MSDI secara sistematis dan menjadikannya bagian dari standar operasional manajemen SDM agar nilai-nilai Islam semakin terinternalisasi dalam budaya organisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qardhawi, Y. (1995). Nilai dan Etika dalam Islam. Jakarta: Gema Insani.
- Marissa Zahra Pratami. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Berkeadilan. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 2.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). Qualitative Data Analysis. Sage

Publications.

- Mohd. Yusuf DM. (2024). Analisis Terhadap Pembatasan dan Pengawasan Kewenangan Kepolisian di Indonesia. *Milthree Law Jurnal*.
- Reni Rochaeni & Pepen Supendi. (2024). Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2 No. 4.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sari, N. (2020). "Implementasi Nilai Islam dalam Manajemen SDM." *Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(2), 115–128.
- Sonny Leksono. (2013). *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rahman, M. (2022). "Pengaruh Nilai Islami terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmu Manajemen Islam*, 5(1), 33–46.
- <https://polri.go.id/assets/images/pengumuman/pengumuman632b10c7878e8.pdf>, diakses pada 10 November pukul 18.35 WITA.