

Implementasi Nilai Sufistik Dalam Manajemen SDM di Tarekat Idrisiyyah Tasikmalaya

Alya Faujiyah¹⁾, Rizal Fauzi²⁾, Adang Nurdin³⁾

Sekolah Tinggi Agama Islam Idrisiyyah

¹⁾fauziaahalya@gmail.com, ²⁾rjalfauzi22madly@gmail.com,

³⁾adangnurdin170380@gmail.com

Abstrak Penelitian ini membahas implementasi nilai-nilai sufistik dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di Tarekat Idrisiyyah, sebuah komunitas keagamaan di Indonesia. Dalam menghadapi tantangan modern seperti produktivitas dan integritas, organisasi perlu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam praktik manajerial. Permasalahan yang dihadapi mencakup kurangnya kedisiplinan anggota, ketidakseimbangan antara nilai spiritual dan profesionalisme, serta terbatasnya efektivitas pembinaan dan penyelesaian konflik internal. Pendekatan ini menciptakan individu yang tidak hanya kompeten secara fungsional, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan etika kerja yang tinggi. Implementasi nilai-nilai sufistik memperkuat hubungan antaranggota, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, artikel ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep manajemen SDM yang berlandaskan spiritualitas Islam. Diharapkan lembaga tarekat dapat terus mengembangkan program pelatihan yang menekankan nilai-nilai ini dan melakukan evaluasi berkala untuk memastikan pertumbuhan individu secara profesional dan spiritual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan sufistik mampu membentuk karakter anggota yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki kedalaman spiritual dan etika kerja yang tinggi. Implementasi nilai-nilai ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memperkuat loyalitas, serta mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi. Penelitian ini juga menjadi referensi untuk studi lebih lanjut mengenai hubungan antara spiritualitas dan efektivitas organisasi.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai Sufistik, Tarekat Idrisiyyah, Spiritualitas, Kedisiplinan

Abstract This study discusses the implementation of Sufistic values in human resource management (HRM) at Tarekat Idrisiyyah, a religious community in Indonesia. In facing modern challenges such as productivity and integrity, organizations need to integrate spiritual values into their managerial practices. The problems encountered include a lack of member discipline, an imbalance between spiritual values and professionalism, and limited effectiveness in coaching and internal conflict resolution. This approach aims to create individuals who are not only functionally competent but also possess strong character and high work ethics. The implementation of Sufistic values strengthens relationships among members, creating a harmonious and productive work environment. Thus, this article contributes to the development of an HRM concept grounded in Islamic spirituality. It is expected that the tarekat institution will continue to develop training programs that emphasize these values and conduct periodic evaluations to ensure both professional and spiritual growth of individuals. The findings

indicate that the Sufistic approach successfully shapes members' character, making them professionally competent while possessing deep spiritual awareness and strong ethics. This value-based management promotes a harmonious atmosphere, enhances loyalty, and improves individual and organizational performance. The study also serves as a reference for further research on the relationship between spirituality and organizational effectiveness.

Keywords: Human Resource Management, Sufistic Values, Idrisiyyah Order, Spirituality, Discipline

PENDAHULUAN

Dalam era modern yang ditandai oleh perkembangan teknologi dan globalisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) mengalami berbagai tantangan, baik dari segi produktivitas, etika kerja, maupun integritas individu dalam organisasi. Banyak organisasi saat ini berupaya mencari pendekatan yang tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga nilai-nilai spiritual untuk membentuk karakter dan budaya kerja yang lebih holistik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses mengelola berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, manajer, dan tenaga kerja lainnya¹. Tujuan MSDM adalah meningkatkan kontribusi produktif individu dalam organisasi melalui cara yang dapat dipertanggungjawabkan, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan sekaligus kesejahteraan dan pengembangan MSDM atau karyawan secara keseluruhan². Dan juga Karena sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan³.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang mengkaji secara khusus peran dan hubungan manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan baik di pendidikan, dengan memandang manusia sebagai amanah dari Allah SWT yang harus diperlakukan dengan adil dan bijaksana. Unsur utama dalam manajemen ini adalah manusia, yang tidak hanya dilihat sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai makhluk ciptaan Allah yang memiliki martabat, hak, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya di dunia kerja. Manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang dianugerahi akal, hati, dan kemampuan untuk

¹ Gunawan Ahmad et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Era Digital," ed. Indah Sari, Yunita, nur 3 (2025): 263.

² Moch Zainul Fata, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencetak Kader Ahlusunna Wal Jamaah : Studi Kasus Di Pesantren Darut Tauhid Pajarakan Probolinggo" 8, no. 1 (2024): 145–150.

³ M Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam," *European Journal of Immunology* 19, no. 2 (2016): 134.

mengelola segala sumber daya yang ada di muka bumi. Sumber daya manusia menjadi kekuatan utama dalam memanfaatkan seluruh nikmat dan karunia Allah, karena sejatinya segala sesuatu yang diciptakan Nya baik di langit maupun di bumi ditujukan untuk kemaslahatan umat manusia. Allah SWT menciptakan bumi beserta isinya sebagai amanah bagi manusia agar dikelola dengan bijak, penuh tanggung jawab, dan sesuai dengan tuntunan syariat. Oleh karena itu, penting bagi manusia untuk menyadari tugas kekhalifahan yang telah Allah tetapkan, serta memanfaatkan segala sumber daya yang ada demi kebaikan, keadilan, dan kesejahteraan bersama di dunia dan akhirat⁴.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup perancangan dan pelaksanaan berbagai sistem yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja yang sistematis, pemberian kompensasi yang adil, serta pembinaan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, MSDM juga mencakup seluruh keputusan dan praktik manajerial yang secara langsung memengaruhi efektivitas, motivasi, dan kesejahteraan tenaga kerja dalam organisasi. Keseluruhan proses ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kontribusi antar individu, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh⁵.

Dalam dinamika manajemen sumber daya manusia (SDM), pendekatan spiritual atau sufistik kerap kali dipandang sebagai pelengkap, bukan sebagai fondasi utama. Namun, dalam lingkungan tertentu terutama komunitas keagamaan seperti tarekat nilai-nilai spiritual atau sufistik justru menjadi landasan utama dalam mengelola manusia dan membentuk karakter. Nilai-nilai sufistik seperti keikhlasan, tawadhu (rendah hati), sabar, dan muraqabah (kesadaran akan pengawasan Tuhan) tidak hanya menjadi pedoman spiritual, tetapi juga diterapkan dalam sistem pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan personal. Pendekatan ini memberikan perspektif baru dalam studi manajemen, di mana orientasi pada spiritualitas tidak bertentangan dengan efektivitas organisasi, bahkan dapat memperkuat loyalitas, etos kerja, dan kualitas hubungan antar individu saja, dengan melalui pendekatan sufistik ini, pengelolaan SDM bukan hanya menjadi

⁴ Arman Paramansyah and Nurul Husna, Irvi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, ed. Bahrudin Achmad, 1st ed. (kota bekasi jawa barat: Pustaka Al-muqsih, 2021).

⁵ Dewi Oktavyani, "Manajemen Ssumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam," *Stie Syariah bengkalis Selat Baru*, no. 1 (2017): 170.

sarana mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menjadi jalan untuk mendekatkan diri kepada Allah dengan tujuan membantu manusia yang tidak hanya kompetan secara fungsional tetapi juga memiliki kedalaman akhlak dan spiritual. Dalam praktiknya, MSDM mencakup berbagai aspek mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga pembinaan moral dan etika kerja. Namun, pendekatan MSDM yang umum digunakan cenderung berorientasi pada efektivitas dan efisiensi kerja, dan sering kali mengesampingkan nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan yang mendalam khususnya di dalam tarekat..

Sumber daya manusia di lingkungan tarekat tidak hanya menyentuh aspek kognitif dan keterampilan, tetapi juga menyasar aspek spiritual melalui praktik tazkiyatun nafs (penyucian jiwa). Tujuannya adalah membentuk karakter yang sabar, rendah hati, disiplin, dan taat secara spiritual. Proses ini menghasilkan individu yang tidak hanya berkinerja baik, tetapi juga memiliki integritas dan kesadaran etis yang tinggi.

Dalam tarekat, pemimpin (mursyid) memiliki peran penting sebagai teladan spiritual, yang memimpin dengan keikhlasan, kebijaksanaan, dan kasih sayang. Hal ini menciptakan model kepemimpinan MSDM berbasis keteladanan moral dan spiritual, bukan hanya wewenang formal. Nilai keikhlasan juga menjadi fondasi utama dalam bekerja, di mana pengabdian dilakukan bukan semata-mata untuk mendapatkan imbalan materi, melainkan sebagai bentuk ibadah, implementasi nilai-nilai ini dalam manajerial dapat membentuk suasana kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada akhirat bukan hanya dunia.

Tarekat Idrisiyyah sebagai salah satu tarekat yang berkembang di Indonesia, khususnya di Tasikmalaya, menerapkan nilai-nilai sufistik tidak hanya dalam aspek ibadah, tetapi juga dalam kehidupan sosial dan kelembagaan. Salah satu aspek penting yang menarik untuk dikaji adalah bagaimana nilai-nilai sufistik tersebut diimplementasikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan tarekat. Dalam praktiknya, khususnya di Tarekat Idrisiyyah melaksanakan amalan-amalan tarekat yang pada dasarnya memiliki kesamaan dengan tarekat lainnya. Namun, awrad atau wirid yang diamalkan telah disusun dan ditetapkan oleh Guru sekaligus pembimbing spiritual Tarekat Idrisiyyah, yakni Syekh Muhammad Fathurahman. Awrad tersebut menjadi kewajiban bagi setiap muslim yang berminat, khususnya bagi para jamaah Tarekat Idrisiyyah itu sendiri⁶.

⁶ Muhamad Abdul Azis, Yulianti Yulianti, and Muhtar Gojali, "Nilai Sufistik Tarekat Idrisiyyah Dalam Mengembangkan Karakter Santri," *Jurnal Riset Agama* 1, no. 3 (2021): 276–291.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti relevansi nilai-nilai sufistik dalam MSDM, misalnya penelitian oleh Gustinaningsih dan Mulyawan Safwandy Nurgaha(2023) yang mengkaji Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam : Tinjauan hadist, yang menyatakan bahwa manajemen SDM dalam Islam mencakup kegiatan merencanakan, mengatur, mengarahkan, mengembangkan, memberikan kompensasi, dan mengawasi SDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan serta dalam rangka beribadah kepada Allah SWT. Praktik-praktik tersebut telah dilaksanakan oleh Rasulullah SAW selama masa kepemimpinannya, yang dapat dilihat melalui hadits-hadits otentik⁷. Adapun penelitian sebelumnya oleh Ahmad Sa'adi yang mengkaji tentang optimalisasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kinerja guru di Lembaga Pendidikan Islam yang menyatakan bahwa penerapan manajemen SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti amanah, ikhlas, ihsan, dan tanggung jawab dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menekankan bahwa aspek spiritualitas dan akhlak sangat penting dalam seluruh tahapan manajemen SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, evaluasi, hingga pengembangan karier. Dengan manajemen berbasis nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan mampu membentuk tenaga pendidik yang tidak hanya profesional secara kompetensi, tetapi juga berintegritas dan berdedikasi secara moral dan spiritual⁸.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi nilai-nilai sufistik dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan Tarekat Idrisiyyah. Penelitian ini memiliki urgensi karena menyajikan pendekatan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pembinaan karakter spiritual. Nilai-nilai sufistik seperti keikhlasan, kesabaran, dan rendah hati diyakini mampu membentuk individu yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Dalam konteks Tarekat Idrisiyyah, penerapan nilai-nilai ini menunjukkan adanya penyatuan antara manajemen organisasi dan ajaran spiritual Islam. Studi ini turut memperkaya kajian manajemen SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islam secara menyeluruh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep manajemen SDM yang berlandaskan spiritualitas Islam.

⁷ Gustinaningsih Gustinaningsih and Mulyawan Safwandy Nugraha, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits," *Journal of Economics and Business UBS* 12, no. 4 (2023): 2100–2113.

⁸ Ahmad Sa'adi, "OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM" 01, no. 01 (2025): 88.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi pengelola lembaga tarekat dalam merancang sistem manajemen yang selaras dengan nilai-nilai tasawuf, sehingga mampu membentuk sumber daya manusia yang kompeten sekaligus berakhlak mulia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *field research* (penelitian lapangan) Tujuan utama dari penelitian lapangan adalah untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan mendalam mengenai latar belakang, kondisi, serta situasi aktual dari suatu unit sosial tertentu. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji secara detail berbagai bentuk interaksi yang terjadi antara individu maupun kelompok dalam lingkungan sosial tersebut, sehingga dapat menggambarkan secara utuh konteks, dinamika, dan hubungan-hubungan yang berkembang di dalamnya⁹. Dan juga untuk memahami secara mendalam implementasi nilai-nilai sufistik dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan Tarekat Idrisiyyah. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggali makna, pandangan, serta praktik spiritual yang diterapkan dalam pengelolaan SDM di lingkungan tarekat.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pengurus tarekat yang terlibat langsung dalam proses manajerial. Observasi dilakukan terhadap aktivitas keseharian di lembaga yang dikelola oleh Tarekat Idrisiyyah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam bagaimana nilai-nilai sufistik diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan Tarekat Idrisiyyah. Dari hasil wawancara dengan narasumber yang merupakan bagian dari struktur organisasi tarekat, ditemukan bahwa pendekatan spiritual menjadi dasar utama dalam pengelolaan SDM. Tarekat Idrisiyyah memandang manusia bukan hanya sebagai entitas produktif, tetapi sebagai makhluk spiritual yang perlu dibina secara holistik. Nilai-nilai seperti ikhlas, sabar, tawakal, dan

⁹ Feny Fiantika et al., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. Yuliatr Novita and Muhammad Hum, 1st ed. (Jl. pasir sebelah No.30 RT 002 RW 001 Kelurahan pasie nan tigo Kecamatan Koto Tengah Padang Sumatra Barat: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2022).

istiqaman zuhud tidak hanya diajarkan secara teori, tetapi juga ditanamkan melalui pembinaan rutin, keteladanan pemimpin, dan budaya kerja yang mendukung perkembangan ruhani. Implementasi nilai-nilai ini terlihat dalam proses rekrutmen yang memperhatikan kesiapan spiritual, sistem pembinaan berbasis zikir dan pengajian, hingga pola hubungan atasan dan bawahan yang dilandasi kasih sayang dan musyawarah. Dengan pendekatan ini, Tarekat Idrisiyyah berupaya menciptakan SDM yang tidak hanya kompeten secara fungsional, tetapi juga matang secara spiritual. Berikut hasil data wawancara penulis yang telah dilakukan:

1. Sejarah dan Tujuan Tarekat Idrisiyyah Tasikmalaya

Tarekat idrisiyyah adalah gerakan dan panduan Islam yang mengadopsi pendekatan tarekat dengan sumber ajaran dari Al-Qur'an, As-Sunnah,. Organisasi ini mulai berkembang di Indonesia pada tahun 1930-an, diperkenalkan oleh Syekh Akbar Abdul Fatah (1884-1947), seorang murid yang belajar langsung dari Syekh Ahmad Syarif as-Sanusi al-Khatabi di Jabal Abu Qubais, Mekkah. Sebelum dikenal sebagai Tarekat Al-Idrisiyyah, gerakan ini bernama Tarekat Sanusiah yang didirikan oleh Muhammad Ali as-Sanusi. Setelah itu, kepemimpinan Tarekat Sanusiah diserahkan kepada putranya, Muhammad Al-Mahdi, dan selanjutnya kepada keponakannya, Syekh Akbar Syarif As-Sanusi. Syekh Akbar Abdul Fatah kemudian menerima pengajaran dan mandat sebagai "Khalifah" Tarekat Sanusiah dari Syekh Akbar Syarif As-Sanusi¹⁰.

Syekh Akbar Abdul Fatah membawa Tarekat Sanusiah ke Indonesia pada tahun 1932. Namun, kondisi politik saat itu menghambat pengembangan dakwah tarekat ini, terutama karena penjajah Belanda mencurigai nama Sanusiah yang dihubungkan dengan gerakan perlawanan terhadap penjajahan di Al-Jazair. Oleh karena itu, Syekh Akbar Abdul Fatah mengubah nama gerakan ini menjadi Tarekat Al-Idrisiyyah, yang kemudian dipopulerkan di Indonesia.

Perubahan nama dari Tarekat Sanusiah menjadi Idrisiyyah dilakukan karena pergerakan Sanusiah sudah dikenal oleh penjajah Barat. Sanusiah dinisbatkan kepada Syekh Muhammad ibn Ali as-Sanusi (1787–1859 M), yang terkenal dengan kemampuan mengorganisasi aspek politik, sosial, dan ekonomi dalam kehidupan umat, sehingga menjadi gerakan Islam yang diakui dan ditakuti oleh penjajah Eropa.

¹⁰ Siswoyo Aris Munandar, "Tasawuf Sebagai Kemajuan Peradaban: Studi Perkembangan Sosial Dan Ekonomi Tarekat Idrisiyyah Di Tasikmalaya," *Harmoni* 22, no. 1 (2023): 208–233.

Nama Idrisiyyah diambil dari Syekh Ahmad bin Idris al-Fasi al-Hasani. Syekh Abdul Fatah mengembalikan nama tarekat Sanusiah menjadi Al-Idrisiyyah untuk memudahkan penyebarannya di masa penjajahan. Saat itu, Indonesia berada di bawah penjajahan Jepang-Belanda, yang sangat sensitif terhadap Tarekat Sanusiah karena keberaniannya melawan kolonialisme Eropa di Afrika Utara. Oleh karena itu, nama ini diubah untuk menghindari penolakan dari pihak Eropa.

Pertumbuhan tarekat Idrisiyyah di bawah kepemimpinan Syaikh Akbar M. Fathurrahman, M.Ag, mencerminkan kecenderungan baru dalam gerakan keagamaan Islam di Indonesia. Meskipun basis tarekat ini terletak jauh dari pusat masyarakat kota industri, ajarannya berhasil mengintegrasikan dua orientasi yang berbeda. Kemajuan spiritual dan material menjadi fokus utama. Di era ini, sufisme Idrisiyyah telah menghasilkan kemajuan signifikan di berbagai bidang, seperti dakwah, pendidikan, ekonomi, sosial, politik, dan kebudayaan. Dari apa yang terlihat, sufisme Idrisiyyah adalah salah satu gerakan Islam yang serius dalam keseimbangan antara pencapaian duniawi dan akhirat¹¹.

Adapun dari tujuan tarekat idrisiyyah ini salah satu nya yaitu untuk memperkuat iman dan ketakwaan para pengikutnya kepada Allah SWT, sehingga mereka mampu merasakan cinta dan keindahan hanya kepada-Nya. Tarekat ini mengajarkan ajaran Islam secara menyeluruh, mencakup fiqh, praktik zikir, dan berbagai ajaran lainnya yang relevan. Selain itu, Tarekat Idrisiyyah menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, agar para pengikut dapat menjalani kehidupan duniawi dengan baik sambil tetap mengingat tujuan akhirat mereka. Tarekat ini juga mendorong pengembangan ekonomi umat melalui berbagai inisiatif, seperti Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren), Qini Mart, dan usaha lainnya.

2. Proses rekrutmen dan kriteria anggota

Proses rekrutmen dalam tarekat idrisiyyah ini ada beberapa tahapan diantara tahapan nya yaitu:

¹¹ Asep Ahmad Arsyul, "Gerakan Sosial Tarekat Idrisiyyah; (Melacak Akar Moderasi Dalam Konsep Tasawuf Sanusiyyah," *Hikamia: Jurnal Pemikiran Tasawuf dan Peradaban Islam* 3, no. 2 (2023): 104–118.

1. Identifikasi Kebutuhan: Tarekat mengidentifikasi kebutuhan SDM berdasarkan visi dan misi spiritual mereka.
2. Pencarian Calon: Calon anggota biasanya dicari melalui jaringan internal, atau di dalam bisa juga di buat secara pengumuman lewat social media.
3. Wawancara Spiritual: Proses wawancara lebih menekankan pada kesesuaian spiritual, akhlak dan nilai-nilai sufistik, bukan hanya keterampilan teknis atau skill saja
4. Pelatihan dan Pembinaan: Setelah diterima, anggota baru biasanya menjalani pelatihan dan pembinaan selama masa 3 bulan untuk bekerja memperdalam pemahaman spiritual.
5. Evaluasi Berkala: Proses evaluasi dilakukan untuk memastikan anggota tetap sesuai dengan nilai-nilai tarekat dan menilai ada kecocokan atau tidaknya dengan bekerja di Lembaga atau organisasi ini.

Dalam proses pemilihan kriteria pegawai di lembaga atau organisasi tarekat, aspek spiritual memang tidak menjadi fokus utama pada tahap awal. Sebaliknya, perhatian lebih diberikan kepada kinerja dan kedisiplinan calon anggota sejak mereka mulai bekerja. Kinerja yang baik dianggap sebagai indikator awal kesesuaian seseorang dengan nilai-nilai tarekat. Oleh karena itu, setiap anggota diharapkan untuk menunjukkan dedikasi dan profesionalisme dalam tugas mereka. Jika setelah periode tertentu ditemukan bahwa kinerja seorang pegawai tidak memenuhi standar yang diharapkan, lembaga akan memberikan peringatan. Peringatan ini bisa berupa teguran lisan atau surat peringatan resmi, sebagai langkah awal untuk memperbaiki situasi. Lembaga percaya bahwa melalui komunikasi yang jelas dan konstruktif, anggota dapat memahami kesalahan mereka dan berusaha untuk memperbaiki diri. Namun, jika setelah beberapa kali peringatan, kinerja pegawai tetap tidak sesuai dengan harapan atau tidak mencerminkan nilai-nilai sufistik yang dijunjung tinggi, lembaga akan mengambil langkah tegas dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)¹².

¹² Sri(ciciek) Wiati, "Personal Interview" (Jl.raya Ciawi No.Km 8 No. 79,pageningan,Jatihurip,Kec Cisayong,Kabupaten Tasikmalaya,Jawa Barat 46153, 2025).

Langkah ini diambil untuk menjaga integritas dan profesionalisme lembaga, serta memastikan bahwa semua anggota dapat berkontribusi secara positif terhadap visi dan misi organisasi. Dengan demikian, meskipun aspek spiritual tidak menjadi kriteria awal, nilai-nilai sufistik tetap diharapkan untuk tercermin dalam perilaku dan kinerja anggota seiring berjalannya waktu.

3. Pembinaan Spiritual Dan Moral SDM

Pembinaan spiritual dan moral dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Tarekat Idrisiyyah dilakukan melalui berbagai kegiatan yang mendalam dan bermakna. Salah satunya adalah pengajian dzikir, di mana para pengikut atau jamaah berkumpul untuk berdzikir bersama, memperkuat koneksi spiritual mereka dengan Allah SWT. Selain itu, mentoring menjadi bagian penting dalam proses ini, di mana pemimpin tarekat membimbing anggota dalam memahami ajaran Islam dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Strategi pembentukan karakter dan akhlak juga sangat ditekankan. Melalui diskusi dan latihan praktis, anggota diajarkan untuk mengembangkan sifat-sifat mulia, seperti kejujuran, kesabaran, dan empati. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan iman, tetapi juga untuk membangun komunitas yang harmonis dan saling mendukung, sehingga setiap individu dapat tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik, baik di dunia maupun di akhirat.

Adapun hasil pembahasan mengenai strategi pembentukan karakter ini di sebutkan bahwa yang pertama yaitu memberi contoh yang baik.nasihat perhatian khusus atau hukuman¹³ .

4. Implementasi Nilai Sufistik dalam Manajemen SDM

Contoh konkret penerapan nilai dalam manajemen sufistik di dalam MSDM ini seperti sabar, tawakal, ikhtiar istiqomah, Istiqomah sering dipahami sebagai keteguhan hati, kepatuhan, atau konsistensi. Ini berarti berdiri tegak di hadapan Allah, tetap pada jalan yang benar, dan selalu menjalankan kebenaran. Istiqomah juga mencakup komitmen untuk memenuhi janji baik dalam ucapan, tindakan, sikap, dan

¹³ Miftahul Huda and Maryam Luailik, "Strategi Pembinaan Akhlak Peserta Didik Dalam Psikologi Islam," *COMPETITIVE: Journal of Education* 2, no. 3 (2023): 189–200.

niat kita. Dengan istiqomah, kita berusaha untuk tetap setia pada prinsip dan nilai yang kita yakini¹⁴.

Selain dari istiqamah juga tawakal menjadi nilai sufistik dalam MSDM di tareqat ini namun dengan adanya nilai tersebut tidak mengurangi ke profesionalan dalam bekerja. Profesional juga dapat diartikan sebagai watak yang diwujudkan dalam suatu tingkah laku, agar tujuan yang ingin di capai dalam menjalankan profesi akan menghasilkan kualitas terbaik dari pekerjaannya¹⁵.

Tasawuf (sufistik) dan Islam adalah 2 pondasi yang sama yaitu agama Rahmatan lil Alamin, yang senantiasa memberikan rahmat, berkah dan kesejahteraan bagi semua orang. Oleh karena itu, dasar manajemen perusahaan, organisasi ataupun Pendidikan harus didasarkan pada prinsip-prinsip atau nilai-nilai tersebut tersebut¹⁶

5. Evaluasi Antar Anggota

Evaluasi dari hubungan antaranggota dan penyelesaian konflik melalui pendekatan tasawuf atau spiritual dapat dilakukan dengan beberapa langkah. Pertama, lakukan pengamatan terhadap kualitas hubungan dengan mencermati interaksi antaranggota sebelum dan sesudah penerapan pendekatan tersebut, untuk melihat apakah ada peningkatan dalam komunikasi dan kerjasama. Selanjutnya, distribusikan survei atau kuesioner kepada anggota untuk menilai persepsi mereka tentang hubungan di dalam tim serta efektivitas metode penyelesaian konflik yang digunakan. Selain itu, wawancara mendalam dengan beberapa anggota dapat memberikan masukan yang lebih detail mengenai pengalaman mereka dalam menyelesaikan konflik dan dampak dari pendekatan tasawuf. Setelah itu, tinjau hasil survei dan wawancara untuk mengidentifikasi pola atau masalah yang muncul, serta evaluasi apakah pendekatan tersebut telah membantu menciptakan suasana yang lebih positif. Terakhir, berdasarkan hasil evaluasi, buat rencana tindak lanjut untuk meningkatkan hubungan antaranggota dan memperbaiki metode penyelesaian konflik jika diperlukan. Dengan langkah-langkah ini, evaluasi dapat memberikan gambaran yang

¹⁴ Amrulloh Amrulloh and Azam A'yunishofa Ma'sumah, "Istiqamah Dalam Al-Qur'an," *Ushuly: Jurnal Ilmu Ushuluddin* 2, no. 2 (2023): 184–198.

¹⁵ Suwinardi, "Profesionalisme Dalam Bekerja," *Orbith* 13, no. 2 (2017): 81–85.

¹⁶ Miftahul Huda and Maryam Luailik, "Strategi Pembinaan Akhlak Peserta Didik Dalam Psikologi Islam."

jelas tentang efektivitas pendekatan tasawuf dalam menyelesaikan konflik dan membangun hubungan harmonis di dalam organisasi.

6. Tantangan dan Solusi

Dari segi perilaku, behavior masalah yang muncul dalam kinerja sumber daya manusia (SDM) sering kali berkaitan dengan kedisiplinan dan cara kerja yang tidak memenuhi standar yang diharapkan. Dalam situasi ini, pihak SDM memiliki tanggung jawab untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap anggota yang bermasalah. Jika setelah dilakukan upaya pembinaan dan pengembangan, anggota tersebut tetap menunjukkan pola perilaku yang tidak berubah, SDM dapat menyerahkan penanganan lebih lanjut kepada Majelis Ketareqakatan (MK).

Majelis Keterikatan berperan penting dalam menilai situasi secara objektif dan memberikan rekomendasi terkait langkah selanjutnya. Ini termasuk mempertimbangkan berbagai faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja anggota, seperti kondisi pribadi, lingkungan kerja, atau masalah internal lainnya. Jika MK menemukan bahwa anggota tersebut tidak menunjukkan kemajuan yang memadai, maka langkah terakhir yang bisa diambil adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun, sebelum mencapai keputusan tersebut, penting untuk memastikan bahwa semua langkah pengembangan dan pembinaan telah dilaksanakan dengan baik. Ini mencakup pemberian kesempatan untuk perbaikan, seperti pelatihan tambahan, mentoring, dan dukungan moral. Dengan demikian, keputusan untuk melakukan PHK dapat dianggap sebagai langkah terakhir yang diambil setelah semua upaya untuk mempertahankan anggota tersebut telah dilakukan. Dengan pendekatan ini, diharapkan bahwa proses pengelolaan SDM menjadi lebih transparan dan adil, serta memberikan kesempatan bagi individu untuk berkembang sebelum menghadapi konsekuensi yang lebih serius.

7. Harapan untuk Arah ke Depan

Hasil keseluruhan data wawancara harapan narasumber untuk kader internal agar lebih maju dalam pengamalan tasawuf sangat penting dalam membangun karakter dan spiritualitas yang kuat. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa langkah

dapat diambil. Pertama, perlu ada pelatihan dan pembinaan rutin yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip tasawuf. Ini dapat mencakup kajian kitab-kitab tasawuf, diskusi kelompok, dan refleksi pribadi yang mendorong kader untuk merenungkan makna ajaran tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Selanjutnya, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung praktik tasawuf. Ini bisa dilakukan dengan mengadakan kegiatan bersama, seperti meditasi, dzikir, atau musyawarah yang mengedepankan sikap saling menghargai dan berbagi. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan pemahaman, tetapi juga memperkuat ikatan antaranggota.

Selain itu, mendorong kader untuk berbagi pengalaman pribadi terkait penerapan tasawuf dalam kehidupan sehari-hari dapat menjadi sumber inspirasi. Dengan berbagi, kader akan lebih merasa terhubung dan termotivasi untuk menjiwai ajaran tersebut secara lebih mendalam. Akhirnya, penilaian dan umpan balik secara berkala sangat penting untuk memastikan bahwa kader merasa progresif dalam perjalanan spiritual mereka. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kader internal dapat lebih menjiwai ajaran tasawuf dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga menciptakan individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kaya akan nilai-nilai spiritual¹⁷.

¹⁷ Wiati, "Personal Interview."

PENUTUP

Simpulan

Implementasi nilai-nilai sufistik dalam manajemen sumber daya manusia di Tarekat Idrisiyyah telah menunjukkan hasil yang signifikan dalam membentuk karakter anggotanya. Para anggota tidak hanya menjadi kompeten dalam tugas-tugas fungsional, tetapi juga berkembang secara spiritual. Pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana setiap individu merasa dihargai dan terhubung satu sama lain. Dengan menanamkan nilai-nilai seperti keikhlasan, sabar, dan tawadhu, anggota belajar untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan integritas. Hal ini tidak hanya meningkatkan etos kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Sebuah komunitas yang dibangun di atas prinsip-prinsip spiritual ini memungkinkan individu untuk berkembang tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai pribadi yang lebih baik.

Saran

Diharapkan lembaga tarekat dapat terus mengembangkan program pelatihan dan pembinaan yang berfokus pada nilai-nilai sufistik. Selain itu, penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi nilai-nilai tersebut agar setiap anggota dapat terus berkembang baik secara profesional maupun spiritual. Rekomendasi juga diberikan kepada peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara spiritualitas dan kinerja di berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Gunawan, Rizki Sri Amelya, Anindya Farrah Tabina, Amalya Assyfa Putri, and Setiani Winda Fara. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Era Digital." Edited by Indah Sari, Yunita, nur 3 (2025): 263.
- Almasri, M Nazar. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam." *European Journal of Immunology* 19, no. 2 (2016): 134.
- Amrulloh, Amrulloh, and Azam A'yunishofa Ma'sumah. "Istiqamah Dalam Al-Qur'an." *Ushuly: Jurnal Ilmu Ushuluddin* 2, no. 2 (2023): 184–198.
- Arsyul, Asep Ahmad. "Gerakan Sosial Tarekat Idrisiyyah; (Melacak Akar Moderasi Dalam Konsep Tasawuf Sanusiyyah." *Hikamia: Jurnal Pemikiran Tasawuf dan Peradaban Islam* 3, no. 2 (2023): 104–118.
- Azis, Muhamad Abdul, Yulianti Yulianti, and Muhtar Gojali. "Nilai Sufistik Tarekat Idrisiyyah Dalam Mengembangkan Karakter Santri." *Jurnal Riset Agama* 1, no. 3 (2021): 276–291.
- Fata, Moch Zainul. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencetak Kader Ahlusunna Wal Jamaah : Studi Kasus Di Pesantren Darut Tauhid Pajarakan Probolinggo" 8, no. 1 (2024): 145–150.
- Fiantika, Feny, Mohammad Wasil, Sri Jumiyyari, Leli Honesti, Sri Wahyuni, Jonata, Erland Mouw, et al. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edited by Yuliatr Novita and Muhammad Hum. 1st ed. Jl. pasir sebelah No.30 RT 002 RW 001 Kelurahan pasie nan tigo Kecamatan Koto Tengah Padang Sumatra Barat: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2022.
- Gustinaningsih, Gustinaningsih, and Mulyawan Safwandy Nugraha. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits." *Journal of Economics and Business UBS* 12, no. 4 (2023): 2100–2113.
- Miftahul Huda, and Maryam Luailik. "Strategi Pembinaan Akhlak Peserta Didik Dalam Psikologi Islam." *COMPETITIVE: Journal of Education* 2, no. 3 (2023): 189–200.
- Munandar, Siswoyo Aris. "Tasawuf Sebagai Kemajuan Peradaban: Studi Perkembangan Sosial Dan Ekonomi Tarekat Idrisiyyah Di Tasikmalaya." *Harmoni* 22, no. 1 (2023): 208–233.
- Oktavyani, Dewi. "Manajemen Ssumber Daya Manusia Dalam Persfektif Islam." *Stie Syariah bengkalis Selat Baru*, no. 1 (2017): 170.
- Paramansyah, Arman, and Nurul Husna, Irvi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persfektif Islam*. Edited by Bahrudin Achmad. 1st ed. kota bekasi jawa barat: Pustaka Al-muqsith, 2021.
- Sa'adi, Ahmad. "OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM" 01, no. 01 (2025): 88.
- Suwinardi. "Profesionalisme Dalam Bekerja." *Orbith* 13, no. 2 (2017): 81–85.
- Wiati, Sri(ciciek). "Personal Interview," 2025.