

Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Perspektif *Islamic Human Resource Management* di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Selatan

Wira Kusuma¹, 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: rama.inziero@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 11 Bulan : November Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>This study aims to analyze employee performance at the Social Service Office of Hulu Sungai Selatan Regency by integrating the principles of Islamic Human Resource Management (IHRM). The main focus of this research is to explore the application of Islamic values such as trustworthiness (amanah), justice ('adl), excellence (ihsan), and responsibility in the employee performance evaluation process. The research employs a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that the internalization of Islamic values plays a significant role in shaping the integrity, work ethic, and social responsibility of public servants. However, its implementation remains suboptimal, as it is still limited to the individual moral sphere and has not yet been systematically institutionalized within the assessment instruments. The study suggests that the Social Service Office should develop IHRM-based performance evaluation indicators, so that the assessment process is not only oriented toward administrative aspects but also reflects spiritual values and Islamic work ethics.</i> Keyword: Performance Evaluation, Islamic Human Resource Management, Employee Performance, Social Service Office.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islamic Human Resource Management (IHRM). Fokus utama kajian ini ialah menelusuri penerapan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan ('adl), ihsan, serta tanggung jawab dalam proses evaluasi kinerja pegawai. Pendekatan penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam berperan signifikan dalam membentuk integritas, etos kerja, dan tanggung jawab sosial aparatur. Meski demikian, penerapannya masih belum optimal karena terbatas pada ranah moral individu dan belum terlembagakan secara sistematis dalam instrumen penilaian. Penelitian ini menyarankan agar Dinas Sosial mengembangkan indikator evaluasi kinerja berbasis IHRM, sehingga proses penilaian tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga mencerminkan nilai spiritual dan etika kerja Islami.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja, Islamic Human Resource Management, Kinerja Pegawai, Dinas Sosial

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di lingkungan instansi pemerintah. Evaluasi kinerja pegawai berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana individu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam konteks organisasi publik yang memiliki kultur religius kuat seperti Kabupaten Hulu Sungai Selatan, aspek spiritual semestinya menjadi bagian integral dalam proses evaluasi tersebut.

Pendekatan Islamic Human Resource Management (IHRM) menawarkan perspektif alternatif yang menekankan penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam evaluasi kinerja. Nilai-nilai seperti amanah, keadilan, ihsan, dan maslahah menjadi acuan dalam menilai kualitas kerja, bukan hanya dari sisi produktivitas, tetapi juga dari segi integritas serta akhlak profesional (Beekun, 1997).

Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Selatan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat, sehingga kualitas kinerja pegawai menjadi faktor penentu efektivitas pelayanan publik. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berupaya menelaah pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai di Dinas Sosial dengan perspektif IHRM serta menilai sejauh mana nilai-nilai Islam telah diimplementasikan dalam mekanisme penilaian tersebut.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai penerapan nilai-nilai Islam dalam sistem evaluasi kinerja pegawai. Lokasi penelitian ditetapkan di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Selatan dengan subjek penelitian terdiri atas Kepala Dinas, Kepala Bidang, serta pegawai pelaksana. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara mendalam dengan pimpinan dan pegawai guna menggali pemahaman tentang mekanisme evaluasi kinerja serta penerapan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan. Selain itu, dilakukan observasi langsung terhadap aktivitas kerja dan proses penilaian kinerja, serta studi dokumentasi terhadap dokumen pendukung seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), laporan kinerja, dan pedoman internal. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (1994) melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan keakuratan temuan penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan evaluasi kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Selatan didasarkan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja sesuai pedoman pemerintah. Penilaian dilakukan setiap akhir tahun oleh atasan langsung. Hasil wawancara menunjukkan bahwa indikator evaluasi masih berorientasi administratif dan belum mengakomodasi aspek moral serta spiritual. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa nilai-nilai seperti amanah, kedisiplinan, dan tanggung jawab telah menjadi bagian dari budaya kerja, meskipun belum diformalkan dalam sistem penilaian kinerja. Pimpinan juga menegaskan pentingnya kejujuran, niat ibadah, dan pelayanan tulus, namun nilai-nilai tersebut belum terukur secara objektif.

Konsep IHRM menekankan keseimbangan antara dimensi duniawi dan ukhrawi dalam aktivitas kerja (Ali, 2010). Oleh karena itu, indikator seperti niat bekerja karena Allah (*ikhlas lillāhi ta'ālā*), kepedulian sosial (*ukhuwah insāniyyah*), dan keadilan dalam memberikan pelayanan publik perlu dijadikan bagian dari sistem evaluasi. Beberapa kendala yang diidentifikasi antara lain belum tersedianya pedoman resmi yang mengatur integrasi nilai Islam dalam sistem evaluasi, kurangnya pelatihan terkait konsep IHRM bagi pejabat penilai, serta pemahaman nilai-nilai Islam yang masih bersifat personal dan belum menjadi budaya organisasi yang menyeluruh. Model evaluasi yang diusulkan mencakup tiga dimensi utama, yaitu dimensi spiritual meliputi niat ibadah, keikhlasan, dan doa sebelum bekerja, dimensi moral, meliputi kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan, dan dimensi profesional, meliputi kedisiplinan, produktivitas, kolaborasi, dan pelayanan publik. Dengan pendekatan tersebut, evaluasi kinerja tidak hanya menilai hasil kerja (*output*), tetapi juga mempertimbangkan nilai dan akhlak yang mendasari proses kerja pegawai

D. KESIMPULAN

Pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah mengikuti ketentuan formal yang berlaku, namun integrasi nilai-nilai *Islamic Human Resource Management* belum sepenuhnya optimal. Nilai-nilai Islam baru diinternalisasi sebagai pedoman moral individu dan belum terinstitusionalisasi dalam sistem penilaian resmi. Penerapan konsep IHRM diyakini dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga berlandaskan etika dan nilai ibadah. Oleh karena itu, Dinas Sosial perlu merancang pedoman evaluasi kinerja berbasis nilai-nilai Islam, sedangkan pemerintah daerah disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan mengenai IHRM bagi pejabat penilai. Selain itu, nilai-nilai seperti amanah, keadilan, dan ihsan perlu

diinternalisasikan dalam budaya kerja serta dijadikan indikator dalam sistem evaluasi kinerja formal.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J. (2010). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic Business Ethics*. International Institute of Islamic Thought.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Sage Publications.
- Rahman, N. (2019). "Integrasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 134–145.
- Syahrani, A. (2021). "Implementasi Nilai Amanah dalam Evaluasi Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 45–58.
- Yusuf, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Islami: Konsep dan Aplikasi*. UIN Press.