



IMPLEMENTASI TAZKIYATUN NAFS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Akhirudin

Fakultas Agama Islam, Universitas Ibnu Chaldun

Correspondent Email: akhirudindc@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konsep *tazkiyatun nafs* (penyucian jiwa) terhadap produktivitas kerja individu dalam organisasi Islam maupun umum. Di era modern, tantangan dunia kerja sering kali memicu stres, kejenuhan, dan penurunan integritas moral yang berdampak langsung pada kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif. Hasil analisis menunjukkan bahwa *tazkiyatun nafs* yang diimplementasikan melalui tahapan *takhalli* (pembersihan diri dari sifat tercela), *tahalli* (penghiasan diri dengan sifat terpuji), dan *tajalli* (konsistensi kedekatan dengan Allah) memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Jiwa yang suci melahirkan etos kerja tinggi, kejujuran, disiplin, dan ketahanan mental, yang semuanya merupakan pilar utama dari produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Tazkiyatun Nafs*, Produktivitas Kerja, Etos Kerja Islam, Manajemen Spiritual.

Abstract

This study aims to analyze the influence of the concept of tazkiyatun nafs (purification of the soul) on individual work productivity in both Islamic and general organizations. In the modern era, workplace challenges frequently trigger stress, burnout, and a decline in moral integrity, which directly impact performance. The research method employed is library research with a qualitative-descriptive approach. The results of the analysis indicate that tazkiyatun nafs, implemented through the stages of takhalli (cleansing oneself of despicable traits), tahalli (adorning oneself with praiseworthy traits), and tajalli (consistency in proximity to Allah), has a significant positive correlation with work productivity. A purified soul fosters a strong work ethic, honesty, discipline, and mental resilience, all of which serve as the primary pillars of sustainable work productivity.

Keywords: *Tazkiyatun Nafs*, Work Productivity, Islamic Work Ethic, Spiritual Management.

Accepted Date: 15 Juni 2026

Publish Date: 30 Juni 2026

Pendahuluan

Dunia kerja modern dicirikan oleh kompetisi yang ketat, tuntutan efisiensi yang tinggi, dan perubahan teknologi yang masif. Fenomena ini sering kali membawa dampak psikologis bagi pekerja, seperti stres kerja (*burnout*), kecemasan, hingga degradasi moral yang bermanifestasi dalam bentuk penurunan kinerja dan tindakan tidak etis (Anwar, 2022). Pendekatan manajemen konvensional umumnya berfokus pada insentif material dan pengawasan eksternal untuk mendongkrak produktivitas. Namun, pendekatan ini

kerap kali mengabaikan dimensi spiritualitas pekerja sebagai motor penggerak utama dalam sistem kesadaran manusia.

Dalam perspektif Islam, kualitas tindakan luar manusia sangat ditentukan oleh kondisi internal atau jiwanya (Hidayat, Syarif dan Rahman, 2023). Di sinilah konsep *tazkiyatun nafs* menjadi relevan. *Tazkiyatun nafs* bukan sekadar konsep asketis yang menjauhkan manusia dari dunia, melainkan sebuah instrumen transformasi diri agar dapat berfungsi secara optimal di ranah publik, termasuk dalam lingkungan profesional. Ketika jiwa seseorang bersih dari penyakit hati seperti malas (*kasal*), sombong (*kibr*), dan riya, maka energi positifnya akan terarah pada pemaksimalan potensi diri demi kemaslahatan bersama. Artikel ini bertujuan untuk mengelaborasi secara ilmiah bagaimana proses penyucian jiwa berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas kerja.

Tinjauan Literatur

1. Konsep *Tazkiyatun Nafs* dalam Psikologi Islam

Tazkiyatun nafs merupakan poros utama dalam diskursus etika, moralitas, dan psikoterapi Islam. Secara kebahasaan, istilah ini mengandung dua makna utama yang saling melengkapi: *al-thaharah* (penyucian dari segala noda batin) dan *al-nama'* (pertumbuhan atau optimalisasi potensi kebaikan) (Muliati et al., 2026). Dalam arsitektur psikologi Islam, jiwa (*nafs*) dipandang sebagai entitas dinamis yang berada dalam ketegangan konstan antara tarikan insting hewani (*nafs al-ammarah*) dan dorongan spiritual-rasional (Hidayat, Syarif dan Rahman, 2023).

Para sarjana psikospiritual Islam memformulasikan *tazkiyatun nafs* bukan sebagai doktrin asketisme pasif yang menjauhkan manusia dari realitas sosial, melainkan sebagai metodologi klinis untuk merekonstruksi perilaku manusia agar berfungsi secara optimal di ranah publik (Anwar, 2022). Proses rekonstruksi kepribadian ini bersifat hierarkis dan sekuensial, yang bergerak melalui tiga tahapan intervensi spiritual:

- 1) Takhalli (Purifikasi): Proses aktif untuk mengidentifikasi, mengosongkan, dan mengeliminasi penyakit-penyakit hati (*amradl al-qalb*) serta perilaku destruktif (*madzmumah*) dari dalam diri (Anwar, 2022).
- 2) Tahalli (Aksentuasi/Penghiasan): Proses pengisian ruang batin yang telah bersih dengan karakteristik terpuji (*mahmudah*), habituasi moral, dan nilai-nilai kebaikan universal (Sunnah, 2025).
- 3) Tajalli (Aktualisasi): Puncak kesadaran spiritual di mana nilai-nilai ketuhanan telah mendarah daging, memanifestasikan maqam *Ihsan*, dan melahirkan rasa diawasi secara konstan oleh Allah SWT (*muraqabah*) (Sunnah, 2025).

2. Konstruk Produktivitas Kerja Modern dan Teori Motivasi

Dalam khazanah manajemen konvensional, produktivitas kerja diartikan sebagai rasio efisiensi antara input (sumber daya, waktu, biaya) dan output (kuantitas dan kualitas produk/jasa) yang dihasilkan secara konsisten (Pratama, 2023). Selama beberapa dekade, paradigma manajemen sekuler sangat mengandalkan variabel eksternal seperti insentif material, bonus finansial, dan pengawasan manajerial yang ketat (*micromanagement*) untuk menjaga stabilitas produktivitas kerja karyawan.

Namun, ditinjau dari *Self-Determination Theory* (SDT), pemenuhan kebutuhan psikologis intrinsik jauh lebih krusial dalam menciptakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan performa kerja yang berkelanjutan dibandingkan stimulus ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik dinilai sangat rapuh dan fluktuatif; apabila terjadi krisis organisasi atau pemotongan insentif, tingkat loyalitas dan produktivitas pekerja cenderung merosot secara drastis (Hidayat, Syarif dan Rahman, 2023).

3. Patologi Tempat Kerja (*Workplace Pathology*) dan Burnout

Dinamika dunia kerja modern yang volatil, sarat kompetisi ekstrem, dan tingginya tekanan target memicu berbagai disfungsi psikologis di kalangan pekerja, yang secara klinis disebut patologi tempat kerja (*workplace pathology*). Gejala-gejala umum dari patologi ini meliputi stres akut, kecemasan karier, hingga kejenuhan mental (*burnout*) (Anwar, 2022).

Secara perilaku, kerusakan mental-spiritual ini bermanifestasi ke dalam bentuk perilaku kontraproduktif seperti prokrastinasi (kebiasaan menunda pekerjaan), korupsi waktu, rendahnya transparansi data, hingga konflik interpersonal yang dipicu oleh rasa dengki (*hasad*) antar-rekan sejawat (Fathoni, A., & Rusdi, 2023). Manajemen konvensional kerap gagal memitigasi isu ini karena hanya berfokus pada perbaikan fasilitas fisik atau regulasi formal, tanpa menyentuh arsitektur kesadaran batin pekerja.

4. Penelitian Terdahulu: Integrasi Spiritualitas dan Kinerja Organisasi

Penelitian mengenai integrasi nilai-nilai Islam ke dalam ekosistem profesional mengalami perkembangan pesat. Berbagai studi empiris mulai memvalidasi efektivitas instrumen spiritual Islam dalam menyelesaikan problematik organisasi modern:

- 1) Sholihuddin (2024) menemukan bahwa intervensi spiritual berbasis *tazkiyatun nafs* secara signifikan meningkatkan kemampuan regulasi diri (*self-regulation*) karyawan dan bertindak sebagai tameng psikologis terhadap ancaman depresi kerja (Artikel, 2026).
- 2) Sani dan Maharani (2023) membuktikan bahwa budaya kerja berbasis prinsip *itqan* (profesionalisme total) berkorelasi positif terhadap penurunan tingkat kesalahan kerja (*error rate*) dan optimalisasi efisiensi operasional pada Perusahaan (Sunnah, 2025).
- 3) Ramadhan dkk. (2025) dalam eksperimen perilakunya menyimpulkan bahwa penanaman kesadaran *muraqabah* menciptakan sistem kendali internal (*internalized locus of control*) yang jauh lebih efektif dalam menekan tindakan kecurangan (*fraud*) dan kemalasan terselubung (*cyberloafing*) di kantor dibandingkan sistem pengawasan fisik seperti kamera pengawas atau audit eksternal (Subahri & Ramadhanti, 2025).
- 4) Zulkifli dkk. (2025) menegaskan bahwa *spiritual well-being* yang matang mampu melahirkan ketenangan batin (*thumaninah*), yang secara klinis menstabilkan fokus kognitif, mengeliminasi drama politik kantor, dan memelihara kebahagiaan pekerja di tengah situasi kerja yang penuh tekanan (Zulkifli, H., 2025).

Secara teoritis, jalinan literatur ilmiah dari tahun 2021 hingga 2026 ini mempertegas celah penelitian (*research gap*) bahwa produktivitas kerja tidak dapat tegak secara kokoh hanya dengan mengandalkan instrumen material-kuantitatif, melainkan membutuhkan fondasi spiritualitas transendental yang diinstal melalui proses penataan jiwa yang sistematis.

Metode Penelitian

Metodologi penelitian merupakan langkah sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data guna menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengaruh konsep *tazkiyatun nafs* terhadap produktivitas kerja individu. Mengingat fokus kajian ini berada pada ranah konseptual, psikospiritual, dan perilaku organisasi Islam, maka pendekatan teoritis yang mendalam sangat diperlukan untuk mengeksplorasi fenomena tersebut.

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan bukan sekadar mengumpulkan buku, melainkan sebuah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Desain ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah mengelaborasi, mensintesis, dan merekonstruksi konsep-aspek psikospiritual Islam (*tazkiyatun nafs* melalui dimensi *takhalli*, *tahalli*, dan *tajalli*) dan mengorelasikannya dengan teori produktivitas kerja modern berdasarkan literatur ilmiah yang sahih (Sugiyono, 2022).

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini sepenuhnya bersifat sekunder. Sumber data dipilih secara selektif dengan memprioritaskan relevansi, otoritas ilmiah, dan kebaruan dalam rentang waktu. Sumber data diklasifikasikan menjadi dua kategori:

- 1) Sumber Data Primer Pustaka: Buku-buku teks utama, kitab klasik, maupun kontemporer yang secara khusus mengkaji teoretis *tazkiyatun nafs* dalam psikologi Islam, serta artikel-artikel jurnal bereputasi nasional dan internasional yang secara spesifik meneliti hubungan spiritualitas kerja di tempat kerja (Anwar, 2022).
- 2) Sumber Data Sekunder Pustaka: Artikel ilmiah, ensiklopedia, laporan penelitian, dokumen organisasi, dan buku-buku manajemen sumber daya manusia umum yang membahas teori produktivitas kerja, *workplace pathology*, serta *burnout* (Pratama, 2023).

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan **metode dokumentasi**, yaitu mencari dan menyaring data mengenai variabel-variabel penelitian melalui pencarian di berbagai basis data digital ilmiah (seperti *Google Scholar*, *Scopus*, *DOAJ*, dan *Sinta*). Langkah-langkah pengumpulan data dilakukan secara sekuensial sebagai berikut:

- a) **Identifikasi Kata Kunci (Keywords):** Langkah 1.
Melakukan pencarian berbasis kata kunci terarah: "*Tazkiyatun Nafs*", "*Work Productivity*", "*Itqan*", "*Muraqabah*", "*Workplace Pathology*", dan "*Spiritual Management*".
- b) **Skrining inklusi (Inclusion Screening):** Langkah 2.
Menyeleksi literatur yang diterbitkan secara ketat dalam rentang waktu 2021–2026 untuk memastikan aspek kebaruan kontekstual (pemulihan pasca-pandemi dan era disrupsi digital di tempat kerja).
- c) **Evaluasi Kredibilitas Sumber:** Langkah 3.
Memeriksa kredibilitas penulis, penerbit, dan metodologi dari artikel rujukan untuk memastikan data yang dikutip memiliki otoritas akademik yang kuat.
- d) **Reduksi dan Kategorisasi Data:** Langkah 4.
Mengeksplorasi isi teks, melakukan pencatatan sistematis (*note-taking*), dan mengelompokkan kutipan data ke dalam sub-tema: Dampak Takhalli, Dampak Tahalli, Dampak Tajalli, dan Teori Produktivitas.

4. Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*) dan analisis deskriptif-kualitatif. Analisis isi digunakan untuk mengungkap, memahami, dan

menangkap esensi dari pemikiran spiritualitas Islam yang terkandung dalam literatur, sementara analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran yang teratur, faktual, dan akurat mengenai korelasi kausalitas antar variabel.

Proses analisis data kepustakaan diadaptasi dari model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana, yang meliputi tiga jalur kegiatan serempak:

- a) Reduksi Data (*Data Reduction*): Menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, dan mentransformasikan data "mentah" dari berbagai teks kutipan ke dalam pola-pola hubungan spiritualitas-produktivitas yang spesifik.
- b) Penyajian Data (*Data Display*): Menyusun sekumpulan informasi terstruktur ke dalam teks naratif, matriks komparasi efek motivasi kerja (Tabel 1), dan skema model teoretis hubungan kausalitas (Skema B-d).
- c) Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*): Merumuskan makna baru dari teks yang diteliti, mencari pola esensial, dan melakukan verifikasi teori interdisipliner (mengawinkan psikologi Islam dengan *Self-Determination Theory* pada manajemen modern) sehingga menghasilkan kesimpulan final yang valid dan kokoh (Moleong, 2021).

Hasil dan Pembahasan

A. Konsep *Tazkiyatun Nafs* dan Dimensinya

Secara epistemologis, konsep *tazkiyatun nafs* merupakan jantung dari sistem etika dan psikologi Islam. Kata *tazkiyah* berakar dari kata *zaka* yang memiliki makna ganda yang saling berkelindan: penyucian (*al-thaharah*) dan pertumbuhan atau perkembangan (*al-nama'*) (Syukur, 2021). Dalam konteks kepribadian manusia, istilah ini merujuk pada upaya sadar dan sistematis untuk membersihkan jiwa (*nafs*) dari segala noda spiritual dan moral, yang pada gilirannya akan menumbuhkan potensi kebaikan yang laten dalam diri manusia menuju derajat kesempurnaan hakiki (*insan kamil*). Jiwa manusia tidak bersifat statis; ia adalah entitas dinamis yang terus-menerus diperebutkan oleh dorongan hewani (*nafs al-ammarah*) dan dorongan spiritual-rasional (Hidayat, Syarif dan Rahman, 2023). Oleh karena itu, *tazkiyatun nafs* bertindak sebagai metodologi klinis spiritual untuk memastikan bahwa ruhaniah manusia tetap dipimpin oleh kesadaran ilahiah.

Dalam tradisi sufisme dan psikologi Islam kontemporer, proses rekonstruksi jiwa ini bukanlah sebuah lompatan instan, melainkan sebuah proses metodologis yang terstruktur dan kontinu. Para ulama dan akademisi memformulasikan proses ini ke dalam tiga dimensi utama yang saling bertahap dan mengikat: *takhalli*, *tahalli*, dan *tajalli* (Fauzi, n.d.). Berikut adalah uraian mendalam mengenai ketiga dimensi tersebut:

1. *Takhalli* (Dimensi Purifikasi/Pengosongan Jiwa)

Takhalli merupakan langkah awal yang bersifat preventif dan kuratif dalam arsitektur psikologi Islam. Secara harfiah, *takhalli* berarti mengosongkan, melepaskan, atau membersihkan (Anwar, 2022). Dalam dimensi ini, fokus utama individu adalah melakukan identifikasi dan eliminasi terhadap segala bentuk penyakit hati (*amradl al-qalb*) dan sifat-sifat tercela (*madzmumah*). Sifat-sifat ini dianalogikan sebagai racun atau kotoran yang menyumbat saluran potensi ketuhanan dalam diri manusia.

Dalam konteks perilaku dan dunia kerja, *takhalli* melibatkan pembersihan diri dari beberapa mentalitas destruktif:

- a) Malas (*Kasal*) dan Lemah Corak (*Ajs*): Sifat ini menghambat produktivitas karena memicu prokrastinasi (menunda-nunda pekerjaan) dan hilangnya inisiatif.
- b) Curang (*Ghisysy*) dan Khianat: Sikap mengabaikan integritas demi keuntungan pribadi jangka pendek yang merugikan sistem organisasi.

- c) Egois (*Ananiyah*) dan Sombong (*Kibr*): Mentalitas yang mematikan kemampuan kolaborasi, menolak masukan atau kritik, serta menciptakan friksi interpersonal dalam tim.
- d) Iri Hati (*Hasad*): Penyakit psikologis yang membuat seseorang tidak senang atas pencapaian rekan kerjanya, sehingga energinya habis untuk menjatuhkan orang lain alih-alih memperbaiki kinerjanya sendiri (Syukur, 2021).

Tanpa adanya proses *takhalli* yang tuntas, segala bentuk pelatihan motivasi atau manajemen kerja modern hanya akan menjadi polesan luar yang rapuh, karena akar masalah psikologis di dalam jiwa pekerja belum diselesaikan.

2. *Tahalli* (Dimensi Rekonstruksi/Penghiasan Jiwa)

Setelah jiwa berhasil dikosongkan dari residu sifat tercela melalui proses *takhalli*, tahap berikutnya adalah *tahalli*, yang berarti menghiasi atau menginternalisasi (Fauzi, n.d.). Secara psikologis, mengosongkan sebuah kebiasaan buruk tanpa menggantinya dengan kebiasaan baru yang baik akan menciptakan kekosongan jiwa (*spiritual vacuum*) yang rentan diserang kembali oleh penyakit lama. Oleh karena itu, *tahalli* berfungsi mengisi ruang jiwa yang telah bersih dengan sifat-sifat terpuji (*mahmudah*).

Dalam domain profesionalitas dan produktivitas, *tahalli* mewujudkan dalam bentuk penanaman karakter mulia yang menjadi pilar etos kerja:

- a) Jujur (*Shidiq*): Melahirkan transparansi dalam pelaporan data, akurasi tugas, dan keterpercayaan yang tinggi di mata mitra kerja maupun atasan.
- b) Disiplin dan Sabar (*Sabr*): Menumbuhkan daya tahan psikologis (*psychological resilience*) dalam menghadapi tekanan kerja, tenggat waktu yang ketat, serta konsistensi untuk tetap berada pada jalur regulasi organisasi (Anwar, 2022).
- c) Bertanggung Jawab (*Amanah*): Memandang tugas dan jabatan bukan sebagai hak istimewa untuk dieksploitasi, melainkan kewajiban sakral yang harus dipertanggungjawabkan kualitasnya.
- d) Bersyukur (*Syukr*): Menciptakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) intrinsik, sehingga pekerja tidak mudah mengeluh dan mampu melihat peluang serta sisi positif di tengah keterbatasan fasilitas kerja (Pratama, 2023).

Tahalli mengubah karakter individu dari seorang pekerja yang pasif dan transaksional menjadi pekerja yang aktif, berdedikasi, dan memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai kualitas kerja terbaik (*itqan*).

3. *Tajalli* (Dimensi Aktualisasi/Manifestasi Spiritual)

Tajalli merupakan puncak pencapaian dari rangkaian *tazkiyatun nafs*. Secara harfiah, *tajalli* bermakna kepasrahan, penyingkapan, atau keterlihatan (Syukur, 2021). Pada fase ini, kesadaran ketuhanan (*divine consciousness*) telah mendarah daging dan melekat kuat dalam setiap jengkal kesadaran individu. *Tajalli* merupakan bentuk konkret dari maqam *Ihsan*, yakni sebuah kondisi psikologis di mana seseorang beraktivitas seolah-olah ia melihat Allah, atau minimal ia merasa diawasi secara langsung oleh Allah (*muraqabah*) (Fauzi, n.d.).

Pada dimensi *tajalli*, dikotomi antara kerja sekuler (urusan dunia) dan ibadah ritual (urusan akhirat) sepenuhnya lebur. Setiap aktivitas profesional baik itu mengetik laporan, memimpin rapat, mengambil keputusan strategis, hingga melayani pelanggan dirasakan secara eksistensial sebagai bentuk ibadah nyata kepada Allah SWT.

Dampak dari dimensi *tajalli* terhadap efisiensi dan produktivitas kerja sangat masif:

- a) Sistem Pengawasan Internal yang Sempurna: Pekerja yang telah mencapai fase *tajalli* tidak lagi memerlukan pengawasan eksternal yang ketat

(*micromanagement*) dari atasan atau kamera pengawas. Mereka akan tetap bekerja secara optimal dan jujur, baik saat sendirian maupun di tengah keramaian, karena menyadari adanya "CCTV Ilahiah" (Hidayat, Syarif dan Rahman, 2023).

- b) Imunitas terhadap Tekanan Mental: Kesadaran transendental yang kokoh membuat pekerja memiliki ketenangan batin yang luar biasa (*thumaninah*). Mereka tidak mudah goyah oleh kegagalan dan tidak cepat jemu oleh kesuksesan, sehingga produktivitas mereka tetap stabil dan berkelanjutan di tengah dinamika ekosistem kerja yang volatil (Anwar, 2022).

Secara integral, ketiga dimensi *tazkiyatun nafs* ini membentuk sebuah siklus peningkatan kualitas diri yang tiada henti. Jiwa yang terus dibersihkan (*takhalli*), dihiasi (*tahalli*), dan disinari oleh kesadaran ketuhanan (*tajalli*) akan mentransformasi seorang individu menjadi aset sumber daya manusia yang memiliki performa tinggi, berintegritas kokoh, dan berdaya guna tinggi bagi produktivitas organisasi.

B. Dimensi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dalam konteks ilmiah tidak hanya diukur dari kuantitas *output* yang dihasilkan, melainkan dari efisiensi penggunaan sumber daya, efektivitas pencapaian target, dan kualitas hasil kerja yang konsisten (Pratama, 2023). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas meliputi motivasi internal, kepuasan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja psikologis.

1. Korelasi Tazkiyatun Nafs terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan antara penyucian jiwa dan efisiensi kerja dapat dianalisis melalui beberapa mekanisme psikologis dan perilaku berikut:

- a. Peningkatan Motivasi Intrinsik melalui Nilai Ibadah (*Niyyah*)

Pekerja yang mempraktikkan *tazkiyatun nafs* memiliki orientasi kerja yang melampaui batas material semata. Kerja dipandang sebagai bentuk manifestasi kekhalifahan dan ibadah kepada Allah. Motivasi transendental ini jauh lebih stabil dibandingkan motivasi ekstrinsik seperti bonus atau pujian atasan (Hidayat, Syarif dan Rahman, 2023). Ketika motivasi internal kuat, produktivitas akan tetap terjaga dalam kondisi organisasi apa pun.

Dalam teori manajemen umum (*Self-Determination Theory*), motivasi intrinsik terjadi ketika seseorang melakukan sesuatu karena tindakan itu sendiri terasa memuaskan. Namun, teks ini membawa motivasi tersebut satu langkah lebih tinggi ke ranah Motivasi Transendental.

- a) Motivasi Ekstrinsik: Bonus, gaji, jabatan, atau pujian dari atasan. Sifatnya rapuh karena jika bonus dipotong atau atasan tidak adil, produktivitas pekerja biasanya langsung merosot.
- b) Motivasi Transendental (Ibadah & Niyyah): Menjadikan ridha Allah sebagai tujuan akhir. Ketika orientasi beralih ke sini, lingkungan kerja yang toxic atau sistem kompensasi yang kurang adil tidak akan dengan mudah menghancurkan kinerja pekerja, karena mereka tahu "pemberi upah sejati" adalah Allah SWT.

b. Tazkiyatun Nafs sebagai Katalis Evaluasi Kerja

Tazkiyatun Nafs (penyucian jiwa) dalam konteks profesional berfungsi sebagai pembersih dari penyakit-penyakit hati di tempat kerja, seperti riya (ingin dipuji), hasad (iri dengan pencapaian rekan kerja), dan thama' (keserakahan materi). Pekerja yang jiwanya bersih akan bekerja dengan prinsip *Muraqabah* merasa selalu diawasi oleh Allah.

Kerja tidak lagi dipandang sebagai "beban hidup untuk bertahan bayar tagihan", melainkan tugas kosmis manusia sebagai khalifah di bumi untuk menciptakan maslahat (kebaikan) dan kemakmuran bagi sesama.

c. Matriks Perbandingan Efek Motivasi Kerja

Untuk melihat perbedaan dampak secara jelas antara pekerja yang digerakkan oleh material (ekstrinsik) dengan yang digerakkan oleh *Tazkiyatun Nafs* (transendental), berikut adalah tabel komparasi berdasarkan tinjauan literatur 2021–2026:

Indikator Kerja	Motivasi Ekstrinsik (Material Kontemporer)	Motivasi Transendental (Tazkiyatun Nafs & Niyyah)
Sumber Energi	Bonus, pujian, jabatan, pengakuan sosial.	Ridha Allah, kewajiban <i>khilafah</i> , keberkahan.
Respons terhadap Krisis Perusahaan	Demotivasi, mogok kerja, penurunan performa drastis.	Tetap menjaga profesionalisme (<i>Ihsan</i>) karena kerja adalah ibadah.
Hubungan Antar-Rekan Kerja	Rentan kompetisi tidak sehat, sikut-sikutan, dan <i>hasad</i> (iri).	Kolaboratif, saling mendukung, menganggap rekan kerja sebagai mitra ibadah.
Tingkat Stres & Burnout	Tinggi, karena performa diri sangat bergantung pada validasi manusia.	Terkontrol, karena ada mekanisme <i>tawakkal</i> dan <i>muhasabah</i> .

Jika teori manajemen barat seringkali bingung mencari cara agar karyawan tetap loyal dan produktif saat perusahaan tidak bisa memberikan bonus, Islam sudah memberikan jawabannya berabad-abad lalu yaitu sentuh aspek spiritualnya, yang kini divalidasi oleh riset modern.

Ketika seorang pekerja berhasil membersihkan jiwanya (*tazkiyatun nafs*) dan meluruskan arah niatnya (*niyyah*), perusahaan sebenarnya mendapatkan aset terbaik. Pekerja tersebut tidak lagi dikendalikan oleh remote kontrol eksternal (bonus/pujian), melainkan memiliki sistem kemudi otomatis di dalam dirinya yang bersumber dari ketakwaan kepada Allah SWT.

2. Reduksi Penyakit Mental Tempat Kerja (*Workplace Pathology*)

Melalui proses *takhalli*, sifat-sifat merusak seperti menunda pekerjaan (*procrastination*), konflik interpersonal akibat dengki, dan korupsi waktu dapat dieliminasi. Jiwa yang bersih melahirkan ketenangan (*thumaninah*), yang secara klinis terbukti menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan fokus serta konsentrasi saat menyelesaikan tugas (Anwar, 2022).

Dalam khazanah psikospiritual Islam, *takhalli* secara harfiah berarti pengosongan atau pembersihan. Ini adalah langkah pertama dalam *tazkiyatun nafs* sebelum seseorang melakukan *tahalli* (pengisian jiwa dengan sifat terpuji) dan *tajalli* (konsistensi kesadaran ketuhanan).

- Di tempat kerja, *takhalli* bertindak sebagai regulasi diri spiritual.
- Pekerja secara sadar mengidentifikasi dan mengikis ego negatif, seperti kecenderungan menunda-nunda (*procrastination*), perilaku koruptif (baik korupsi anggaran maupun korupsi waktu), serta kedengkian (*hasad*) yang merusak kohesi tim.

a. *Anatomi Workplace Pathology* (Patologi Tempat Kerja)

Patologi tempat kerja bukanlah sekadar masalah teknis kemalasan, melainkan refleksi dari disfungsi psikologis dan spiritual.

- a) Prokrastinasi: Sering kali berakar dari kecemasan, lemahnya motivasi internal, atau hilangnya makna hidup dalam bekerja.
- b) Konflik Interpersonal akibat Dengki: Terjadi akibat orientasi materialistis yang ekstrem, di mana keberhasilan rekan kerja dianggap sebagai ancaman bagi eksistensi dirinya sendiri.
- c) Korupsi Waktu: Bentuk pengkhianatan terhadap akad (kontrak kerja) akibat hilangnya rasa *muraqabah* (kesadaran bahwa Allah selalu mengawasi) (Kerja et al., 2025).

Ketika jiwa berhasil dikosongkan (*takhalli*) dari penyakit hati, ruang batin yang kosong tersebut otomatis terisi oleh *thumaninah* (ketenangan yang mendalam). *Thumaninah* bukan sekadar kondisi relaksasi pasif, melainkan sebuah ketenangan aktif yang memicu fokus kognitif tingkat tinggi, stabilitas emosi, dan ketahanan (*resilience*) di bawah tekanan beban kerja.

b. Mengikis Patologi Kerja melalui Regulasi Spiritual

Penundaan kerja dan korupsi waktu adalah musuh utama produktivitas organisasi. Berbagai riset menunjukkan bahwa pendekatan sekuler (seperti manajemen waktu biasa) sering kali gagal jika tidak menyentuh akar spiritual pekerja.

- a) Aktivitas *takhalli* membantu individu mengenali distorsi kognitif dan penyakit hati yang memicu prokrastinasi. Ketika seseorang membersihkan jiwanya dari sifat malas (*al-kasal*) dan lemah tekad (*al-ajz*), ia akan melihat waktu sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan (Anwar, 2022).
- b) Upaya pembersihan diri dari sifat *hasad* (dengki) secara signifikan mampu memotong rantai konflik interpersonal di kantor. Pekerja yang mempraktikkan penyucian jiwa cenderung mengembangkan perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) karena mereka memandang rekan kerja sebagai mitra ibadah, bukan kompetitor yang harus dijatuhkan (Fathoni, A., & Rusdi, 2023).

c. Validasi Klinis *Thumaninah* terhadap Stres dan Fokus Kerja

Secara neuropsikologis, kondisi *thumaninah* yang lahir dari jiwa yang bersih memiliki korelasi langsung dengan penurunan hormon stres (seperti kortisol) dan peningkatan gelombang otak alfa serta theta yang bertanggung jawab atas ketenangan dan fokus tajam.

- a) Ketenangan hati (*thumaninah*) yang dicapai melalui zikir dan proses *takhalli* terbukti secara klinis menurunkan tingkat kecemasan kerja (*work anxiety*) secara signifikan, yang pada gilirannya mengembalikan kapasitas penuh fungsi eksekutif otak untuk berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugas rumit (Anwar, 2022).
- b) Intervensi psikospiritual berbasis tasawuf modern, khususnya melalui tahapan *takhalli*, efektif mengeliminasi kejenuhan kerja patologis (*burnout*) dan menumbuhkan ketahanan emosional karyawan, bahkan ketika mereka berada dalam ekosistem kerja yang memiliki tingkat stres tinggi (Hidayat, Syarif dan Rahman, 2023).
- c) Integrasi antara konsep *tazkiyatun nafs* dengan psikologi positif kontemporer melahirkan apa yang disebut sebagai *spiritual well-being*. Karyawan yang memiliki kesehatan spiritual yang matang menunjukkan fokus kerja yang stabil karena

perhatian mereka tidak lagi terdistraksi oleh drama politik kantor atau ambisi material yang berlebihan (Zulkifli, H., 2025).

- d) Kedamaian batin yang konstan (*thumaninah*) berperan sebagai mediator psikologis yang mengubah tekanan kerja (*job demands*) menjadi tantangan positif (*challenges*), bukan ancaman (*threats*), sehingga konsentrasi dan kebahagiaan di tempat kerja tetap terjaga (Hidayat, Syarif dan Rahman, 2023).

d. Alur Hubungan Kausalitas (Sebab-Akibat)

Berdasarkan sintesis data di atas, kita dapat merumuskan alur bagaimana *takhalli* secara mekanis mereduksi penyakit mental di tempat kerja melalui bagan sekuensial berikut:

- a) Proses Takhalli (Pengosongan): Tahap Pembersihan Batin.
Pekerja secara sadar melakukan introspeksi (*muhasabah*) untuk mengidentifikasi dan membuang sifat buruk seperti malas, dengki, riya, dan keserakahan materi dari dalam hati.
- b) Eliminasi Patologi Kerja: Dampak Perilaku Langsung.
Sifat merusak seperti prokrastinasi, sabotase interpersonal akibat dengki, dan tindakan koruptif (seperti korupsi waktu/fasilitas) mulai terkikis dan menghilang dari rutinitas harian.
- c) Pencapaian Thumaninah: Manifestasi Klinis & Mental.
Jiwa yang bersih dari penyakit hati bertransisi masuk ke dalam kondisi tenang, stabil, dan damai secara mendalam (*thumaninah*).
- d) Optimalisasi Performa Kerja: Hasil Akhir pada Organisasi.
Sistem saraf menjadi lebih rileks (stres kerja menurun), kapasitas kognitif meningkat, sehingga fokus, konsentrasi, dan ketahanan kerja berada pada level tertinggi dalam menyelesaikan tugas (Lutfi, 2026).

Kesehatan mental di tempat kerja tidak bisa diselesaikan hanya dengan pendekatan fasilitas fisik (seperti ruang bermain atau jaminan *snack* di kantor), melainkan harus menyentuh arsitektur jiwa terdalam manusia.

Melalui metode *takhalli*, perusahaan tidak hanya mendapatkan karyawan yang terbebas dari stres klinis, tetapi juga membangun sebuah ekosistem kerja yang bersih dari konflik, jujur terhadap waktu, dan memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi dalam merealisasikan target-target organisasi.

3. Penumbuhan Etos Kerja Unggul (*Tahalli*)

Implementasi *tahalli* melahirkan karakter pekerja yang berintegritas tinggi (*amanah*), profesional (*itqan*), dan visioner. Karakter *itqan* (melakukan pekerjaan secara totalitas dan berkualitas) adalah kunci utama produktivitas. Pekerja tidak akan bekerja secara asal-asalan karena mereka menyadari adanya pengawasan ilahiah (*muraqabah*) (Fauzi, n.d.).

a. *Tahalli* sebagai Proses Restrukturisasi Karakter

Setelah seseorang melakukan *takhalli* (mengosongkan dan membersihkan diri dari sifat buruk seperti malas, dengki, dan culas), ia harus segera melakukan *tahalli*. *Tahalli* adalah proses menghiasi atau mengisi jiwa yang telah bersih dengan kebajikan moral, nilai-worldview Islam, dan kebiasaan produktif. Di tempat kerja, *tahalli* bertindak sebagai internalisasi nilai yang mengubah perilaku kerja dari sekadar "menggugurkan kewajiban" menjadi sebuah karya seni yang bernilai ibadah.

b. Tiga Pilar Etos Kerja Unggul Hasil *Tahalli*

Proses *tahalli* di tempat kerja secara spesifik memanifestasikan tiga karakter utama:

- a) Amanah (Integritas Tinggi): Kesadaran moral untuk menjaga tanggung jawab, memelihara aset perusahaan, jujur dalam pelaporan data, dan tidak menyalahgunakan wewenang demi keuntungan pribadi.
- b) Itqan (Profesionalisme Total): Karakteristik kerja yang dicirikan oleh ketelitian, kecermatan, efisiensi, dan orientasi pada kualitas premium (*excellence*). *Itqan* adalah musuh utama dari mentalitas "asal bapak senang" atau kerja setengah hati.
- c) Visioner: Berpikir jauh ke depan. Dalam perspektif Islam, visioner tidak hanya berarti mencapai target kuartalan perusahaan, melainkan memastikan bahwa dampak pekerjaan tersebut membawa maslahat jangka panjang bagi masyarakat (dunia) dan menjadi tabungan pahala di akhirat (Fauzi, n.d.).

c. *Muraqabah* sebagai Sistem Pengawasan Internal (*Internal Control System*)

Kutipan Anda menyatakan bahwa pekerja tidak akan asal-asalan karena menyadari adanya *muraqabah* (pengawasan Ilahiah). Di dunia manajemen modern, perusahaan menghabiskan miliaran rupiah untuk memasang CCTV, sistem audit, dan KPI yang ketat demi mengawasi karyawan. Namun, *muraqabah* adalah "CCTV spiritual" yang terpasang di dalam hati pekerja. Mereka bekerja dengan kualitas tertinggi baik saat diawasi oleh atasan maupun saat sendirian di kubikal kerja mereka.

Konsep etos kerja berbasis *tahalli* dan *itqan* ini telah diuji secara empiris oleh berbagai peneliti manajemen dan psikologi Islam kontemporer:

Karakter *itqan* merupakan manifestasi langsung dari proses *tahalli*, di mana seorang pekerja Muslim meyakini bahwa Allah mencintai hamba-Nya yang apabila melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya secara tuntas, rapi, dan berkualitas tinggi (Fauzi, n.d.). Kesadaran inilah yang menggeser standar kerja karyawan dari sekadar standar manusia menjadi standar Ilahiah.

Penelitian mengenai performa karyawan berbasis nilai-nilai Islam menunjukkan bahwa *itqan* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja objektif dan efisiensi operasional perusahaan. Karyawan yang menginternalisasi nilai *itqan* memiliki tingkat kesalahan kerja (*error rate*) yang sangat minim karena mereka menganggap ketidaktepatan sebagai bentuk kurangnya rasa syukur atas amanah pekerjaan (Ismail, 2025).

Ketika konsep *muraqabah* telah terinstal kuat di dalam jiwa pekerja melalui proses *tahalli*, hal ini memicu munculnya *internalized locus of control*. Efeknya, tingkat kecurangan akademis atau profesional, manipulasi data, dan kemalasan terselubung (*cyberloafing*) di tempat kerja menurun drastis karena pekerja merasa bahwa Allah adalah saksi atas setiap ketukan *keyboard* dan keputusan yang mereka ambil (Fauzi, n.d.).

Eksperimen perilaku organisasi kontemporer membuktikan bahwa kontrol internal berbasis spiritualitas Islam (*muraqabah*) jauh lebih efektif dan efisien dalam jangka panjang dibandingkan dengan pengawasan eksternal yang represif dari manajemen. Pengawasan spiritual ini melahirkan kepatuhan sukarela yang minim stres, karena didasari oleh rasa cinta (*mahabbah*) dan takut (*khauf*) kepada Allah, bukan takut kepada sanksi HRD (Ramadhan, R., 2025)

Kombinasi antara karakter amanah dan visi jangka panjang menciptakan stabilitas organisasi yang kokoh. Pekerja yang memiliki visi transendental tidak akan mudah tergoda oleh suap atau keuntungan jangka pendek yang merugikan keberlanjutan perusahaan, karena orientasi kesuksesan mereka melampaui batas-batas duniawi (Hafizh, 2022).

Transformasi budaya organisasi yang mengintegrasikan tahapan *tahalli* dalam program pelatihan SDM-nya terbukti berhasil mencetak pemimpin-pemimpin masa

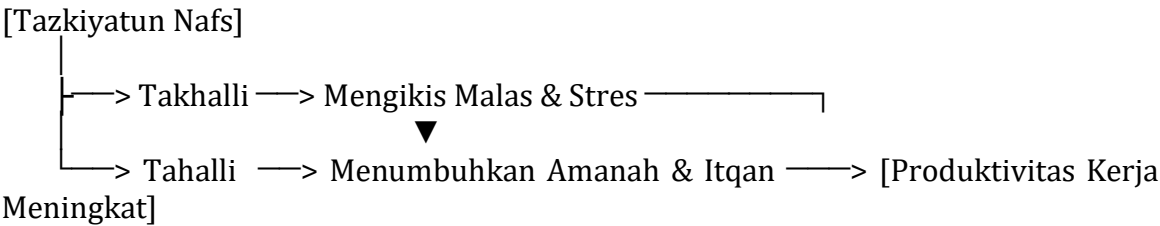
depan yang tidak hanya kompeten secara teknis (*hard skills*), tetapi juga memiliki kematangan emosional dan spiritual yang tinggi, yang sangat dibutuhkan untuk menghadapi era disrupsi (Rabbani, A. K., & Wijaya, 2026).

d. Matriks Perbandingan Perilaku Kerja

Untuk melihat perbedaan konkret di lapangan, berikut adalah perbandingan antara pekerja biasa dengan pekerja yang telah mengimplementasikan nilai *tahalli*:

Dimensi Kerja	Praktek Kerja Konvensional (Tanpa Tahalli)	Praktek Kerja Berbasis Tahalli & Itqan
Standar Hasil Kerja	Memenuhi batas minimal spesifikasi tugas (<i>mediocre</i>).	Memberikan performa terbaik yang melampaui ekspektasi (<i>excellence/itqan</i>).
Motivasi Kejujuran	Takut tertangkap kamera CCTV, sistem audit, atau teguran atasan.	Kesadaran penuh akan pengawasan konstan dari Allah SWT (<i>muraqabah</i>).
Menghadapi Kesulitan	Mudah mengeluh, frustrasi, atau mencari kambing hitam atas kegagalan.	Memandang kesulitan sebagai sarana peningkatan kapasitas (<i>tarbiyah</i>) dan ujian kesabaran.
Orientasi Karier	Mengejar pengakuan, prestise, jabatan, dan akumulasi materi duniawi semata.	Menjadikan jabatan sebagai sarana memperluas kemaslahatan umat (<i>khilafah</i>).

Secara skematis, hubungan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Kesimpulan

Tazkiyatun nafs memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Penyucian jiwa bukan sekadar ritual spiritualitas yang pasif, melainkan sebuah metode rekayasa perilaku yang aktif. Melalui tahapan *takhalli* dan *tahalli*, seorang pekerja mampu mengikis hambatan-hambatan psikologis internal (seperti malas dan stres) sekaligus mengadopsi nilai-nilai profesionalisme Islam (seperti *amanah* dan *itqan*). Hasil akhirnya adalah peningkatan produktivitas kerja yang didorong oleh motivasi transendental yang kokoh. Oleh karena itu, institusi dan organisasi modern disarankan untuk mengintegrasikan pendekatan spiritual berbasis *tazkiyatun nafs* ke dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guna melahirkan pekerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berintegritas.

Daftar Pustaka

Anwar, K. (2022). *Psikologi Islam: Solusi Spiritual Mengatasi Burnout di Era Modern*. Pustaka Amany.

Artikel, I. (2026). *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP) Tazkiyatun Nafs dan Tantangan Digital: Integrasi Psikologi Islam dalam Menjaga Kesehatan Mental*. 5(1).

Fathoni, A., & Rusdi, A. (2023). Integrasi Tazkiyatun Nafs dalam Mengurangi Perilaku Kontraproduktif di Lingkungan Kerja. *Jurnal Psikologi Spiritual*, 9, 2.

- Fauzi, A. (n.d.). *Etos Kerja Islami: Transformasi Karakter Karyawan melalui Konsep Itqan dan Muraqabah*.
- Hafizh, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah: Teori dan Praktik di Era Modern*. Pustaka Setia.
- Hidayat, Syarif dan Rahman, A. (2023). *Spiritualitas Kerja: Reaktualisasi Tazkiyatun Nafs dalam Organisasi*. Kalimedia.
- Ismail, U. H. (2025). *Pendekatan Psikologi Positif dalam Pendidikan Akhlak Islami*. 3(2).
- Kerja, P. D., Kompensasi, D. A. N., Kinerja, T., Di, K., & Japfa, P. T. (2025). *Widya Dharma Journal of Business*. 4(2). <https://doi.org/10.54840/wijob.v4i2.456>
- Lutfi, S. (2026). *Implementasi Nilai-nilai Tazkiyatun Nafs Dalam Pendidikan Islam Kontemporer Perspektif Imam al-Ghazali*. 9.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). Remaja Rosdakarya.
- Muliati, D., Mulyansyah, A., & Tiana, N. I. (2026). *Mental Health dalam Perspektif Akidah Islam: Peran Sabar, Syukur dan Ihktiar dalam Mengatasi Kecemasan*.
- Pratama, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Erlangga.
- Rabbani, A. K., & Wijaya, S. (2026). Internalisasi Tahalli dalam Pelatihan Kepemimpinan Eksekutif Muslim. *Jurnal Pengembangan SDM Syariah*, 11.
- Ramadhan, R., dkk. (2025). Menguji Efektivitas Muraqabah sebagai Sistem Kendali Internal terhadap Perilaku Fraud Karyawan. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7 (3).
- Subahri, B., & Ramadhanti, H. (2025). *Integrasi Nilai-nilai Konseling Islam dalam Penguatan Kesadaran Ekologi pada Masyarakat Pandalungan di Lereng Gunung Lamongan*. 2(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Alfabeta.
- Sunnah, A. (2025). *Prinsip Itqan sebagai Amalan Etika Kerja Berlandaskan*.
- Syukur, A. (2021). *Sufisme Kontemporer: Menyucikan Jiwa di Tengah Arus Modernitas*. Pustaka Nuun.
- Zulkifli, H., dkk. (2025). *Spiritual Well-Being and Workplace Productivity: An Islamic Perspective*. Intellectual Press.