

Konsep Amanah, Ihsan, Dan Masalah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam

Khoirotun Nisa¹, Thoifatur², Afan³

^{1,2,3} Ekonomi Syariah, UIN KHAS JEMBER

¹nkhoirotun279@gmail.com, ²thoifaturrohma@gmail.com, ³afan91@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji integrasi nilai-nilai Islam amanah, ihsan, dan masalah sebagai pilar utama Manajemen Sumber Daya Insani Islam (MSDI). Ketiga nilai ini sangat penting untuk membentuk sistem kerja yang tidak hanya produktif secara material, tetapi juga berkelanjutan secara moral dan spiritual. Dengan menggunakan metode kajian literatur, penelitian ini menyelidiki berbagai literatur tentang konsep-konsep nilai-nilai Islam dalam konteks organisasi, pendidikan, dan pendidikan, serta organisasi dan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa amanah berfungsi sebagai landasan moral dan tanggung jawab individu, ihsan sebagai pendorong kualitas dan profesionalisme, dan masalah menjadi tujuan akhir, yang merupakan keuntungan bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan kombinasi ketiganya, sistem manajemen yang adil, beretika, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama dapat dibangun. Oleh karena itu, diharapkan bahwa MSDI yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam akan menjadi model pengelolaan sumber daya manusia yang unggul dan berkelanjutan di era kontemporer.

Kata Kunci: Amanah, Ihsan, Masalah, Manajemen Sumber Daya Insani, Nilai Islam.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia (SDM), juga dikenal sebagai manajemen sumber daya insani (MSDI) dalam perspektif Islam. Meskipun memiliki modal dan teknologi yang memadai, organisasi akan sulit mencapai tujuan jika tidak memiliki pengelolaan SDM yang baik.¹ Berbagai masalah etika dan spiritualitas dalam dunia kerja saat ini, seperti integritas yang lemah, perilaku koruptif, dan rendahnya tanggung jawab moral, semakin menunjukkan betapa pentingnya menerapkan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia.² Karena pandangan Islam tentang manusia sebagai khalifah di dunia, mereka ditugaskan untuk mengatur segala sesuatu sesuai dengan kehendak Allah SWT. Akibatnya, segala tindakan manusia, termasuk tindakan mereka dalam organisasi, harus dilandasi oleh nilai-nilai spiritual dan moral yang kuat. Dalam manajemen sumber daya insani Islami, tiga prinsip utama amanah, ihsan, dan masalah dapat digunakan sebagai pilar utama.³

Konsep amanah menunjukkan adanya kepercayaan dan tanggung jawab moral atas setiap pekerjaan yang diemban. Seseorang yang diberi amanah harus bertindak jujur dan penuh tanggung jawab di tempat kerjanya. Ihsan berarti melakukan apa yang terbaik karena kita tahu bahwa Allah selalu mengawasi setiap tindakan kita. Masalah, di sisi lain, berfokus pada mencapai keuntungan dan kebaikan bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

Dalam perspektif Islam, manajemen sumber daya insani dapat menghasilkan sistem kerja yang produktif secara duniawi dan berkelanjutan secara moral dan sosial dengan menempatkan prinsip amanah, ihsan, dan masalah sebagai dasar. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) menjelaskan konsep dasar amanah, ihsan, dan masalah dalam Islam; (2) menjelaskan bagaimana ketiganya terintegrasi dalam manajemen sumber daya insani; dan (3) memberikan model konseptual untuk manajemen sumber daya insani Islam yang didasarkan pada nilai-nilai ini.

Dalam penelitian ini, metode kajian literatur digunakan. Berbagai artikel ilmiah dan jurnal yang membahas MSDI, etika kerja Islam, dan nilai-nilai spiritual dalam organisasi dipelajari. Diharapkan bahwa penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis untuk pengembangan manajemen Islami, tetapi juga memberikan pedoman praktis bagi organisasi yang ingin menerapkan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusianya.

METODE

¹ Ihsan Rahmat, "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan," *Jurnal Ilmiah Syi'ar* 18, no. 1 (2018): 23, <https://doi.org/10.29300/syr.v18i1.1568>.

² Dewi Nur Fajriyati, Bakti Widyaningsih, and Nilai Islam, "PENGUATAN NILAI ISLAM DALAM PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : ANALISIS KUALITATIF PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM" 3, no. 1 (2025): 105–10.

³ Sitti Syamsiah et al., "Assyarikah" 06, no. 01 (2023): 127–44.

Tahapan Penelitian

Penelitian ini meneliti konsep-konsep teoretis tentang amanah, ihsan, dan masalah dari sudut pandang Islam dan hubungannya dengan pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Islam (MSDI). Alasan mengapa metode kajian literatur ini dipilih adalah karena itu. Tujuan dari penelitian literatur ini adalah untuk menghasilkan sintesis konseptual tentang penerapan nilai-nilai Islam dalam MSDI dengan mengintegrasikan perspektif para ahli, temuan penelitian sebelumnya, dan teori manajemen Islami.

Data yang digunakan berasal dari **sumber sekunder**, berupa:

1. Jurnal ilmiah nasional dan internasional yang relevan dengan MSDI, etika kerja Islami, dan nilai-nilai Islam dalam organisasi (terbitan 5 tahun terakhir).
2. Buku teks dan karya ilmiah yang membahas konsep amanah, ihsan, dan masalah dari perspektif Al-Qur'an dan Hadis.
3. Dokumen akademik seperti prosiding dan laporan penelitian yang menyoroti penerapan nilai-nilai Islam dalam dunia kerja, pendidikan, dan bisnis.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data meliputi penelusuran literatur menggunakan basis data ilmiah seperti Google Scholar, DOAJ, dan Garuda, serta pengelolaan referensi menggunakan aplikasi Mendeley dengan gaya sitasi APA Style. Artikel yang dikumpulkan kemudian dianalisis untuk menentukan relevansi dan kontribusinya terhadap konsep MSDI berbasis nilai Islam.

Teknik Analisis Data

Analisis isi, juga dikenal sebagai analisis isi, digunakan untuk melakukan analisis data. Setiap literatur dianalisis untuk tujuan berikut: mengidentifikasi prinsip-prinsip utama mengenai amanah, ihsan, dan masalah. menempatkan hasil dalam kelompok berdasarkan aplikasinya (pendidikan, bisnis, dan organisasi). mengembangkan model konseptual yang menjelaskan bagaimana ketiga prinsip Islam tersebut berfungsi sebagai pilar dalam manajemen sumber daya manusia Islam.

Selanjutnya, hasil analisis digabungkan untuk membuat kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana nilai-nilai amanah, ihsan, dan masalah dapat digunakan untuk membangun sistem manajemen yang etis, profesional, dan berfokus pada kesejahteraan bersama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Integrasi Nilai Amanah, Ihsan, Dan Masalah Dalam Msdi

Integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, dan masalah dilihat dalam berbagai konteks manajemen, mulai dari pendidikan hingga bisnis, menurut penelitian tentang manajemen sumber daya manusia Islam (MSDI). Fondasi etika kerja dan pengelolaan manusia yang komprehensif dibentuk oleh nilai-nilai ini, yang bekerja sama dan saling mendukung.

a. Contoh Integrasi di Pendidikan Islam

Penelitian "Konsep Dasar Manajemen Mutu dalam Perspektif Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spiritual dan Profesionalisme" menunjukkan bahwa nilai-nilai amanah, ihsan, dan spiritualitas ditanamkan ke dalam budaya institusi di sekolah Islam seperti MA Nurul Jadid saat perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kualitas lembaga pendidikan. Misalnya, para guru dan karyawan menyadari bahwa tugas mendidik adalah tugas yang dipercayakan oleh Allah, sehingga pelaksanaannya harus dilakukan dengan jujur, ketelitian, dan itqan (kesempurnaan), yang merupakan konsep yang dekat dengan ihsan. Tujuan lembaga menunjukkan nilai kebijakan, yang mencakup peningkatan prestasi akademik serta keuntungan bagi siswa dan masyarakat sekitar.⁴

b. Contoh Integrasi di Manajemen Human Resources secara Umum

Dalam artikel Fitrayani et al. "Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Praktik Manajemen Bisnis Modern", ditemukan bahwa kerangka etika yang terdiri dari nilai-nilai seperti amanah, ihsan, kejujuran, dan keadilan

⁴ Moch Rizwan Aprilianto and Mutiara Rahmawati, "Konsep Dasar Manajemen Mutu Dalam Perspektif Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spiritual Dan Profesionalisme," *Jurnal Ilmiah Literasi Indonesia* 1, no. 2 (2025): 249–57.

termasuk dalam pilihan bisnis, tata kelola, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Masalah tidak selalu disebut secara eksplisit, tetapi banyak implementasi berfokus pada keberlanjutan dan manfaat sosial.⁵

c. Integrasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam

Salah satu nilai dasar yang harus dijadikan pijakan adalah amanah, menurut Samsuni dalam "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami": SDM harus dikelola dengan rasa bahwa manusia adalah amanah Allah; pekerjaan bukan hanya tugas administratif, tetapi kewajiban moral dan spiritual. Selain itu, standar etis organisasi Islam termasuk nilai-nilai seperti ihsan, keadilan (adil), dan shura (musyawarah). Masalah dalam hal ini berpendapat bahwa organisasi yang menerapkan nilai-nilai ini akan mendapatkan keuntungan dalam jangka panjang, yaitu kepercayaan publik, sumber daya manusia yang lebih setia, dan reputasi yang baik.⁶

2. Penerapan Konsep Amanah, Ihsan, Masalah Dalam Fungsi MSDI

Nilai amanah merupakan salah satu prinsip utama dalam Islam yang menekankan tanggung jawab dan kejujuran dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks perusahaan retail Khochi Kendari, amanah menjadi fondasi penting dalam membentuk budaya kerja yang berintegritas. (Qurratulaini, 2024) Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pihak manajemen, penerapan nilai amanah terlihat dari bagaimana karyawan diberi kepercayaan untuk menangani kas, stok barang, dan interaksi langsung dengan pelanggan tanpa pengawasan yang terlalu ketat. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah membangun sistem kerja yang berlandaskan kepercayaan dan tanggung jawab individu.

Kondisi ideal dari penerapan amanah dalam MSDI dapat dilihat dalam teori Islamic Work Ethics yang menegaskan bahwa integritas dan tanggung jawab merupakan pilar utama produktivitas. Megawaty, 'Islamic Work Ethics Dalam Peningkatan Mutu Kerja Sumber Daya Insani Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Makassar', Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, May, 2022 <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.320>. Karyawan yang merasa dipercaya akan termotivasi untuk menunjukkan performa terbaik, karena mereka memahami bahwa setiap pekerjaan adalah bentuk ibadah. (Umiyarzi, 2021) Oleh karena itu, perusahaan seharusnya tidak hanya memberikan kepercayaan, tetapi juga membangun kesadaran spiritual bahwa bekerja dengan jujur adalah bagian dari nilai ibadah. (Zainuddin & Nasikhah, 2020)

Dengan demikian, penerapan nilai amanah dalam MSDI di perusahaan Khochi Kendari memiliki potensi besar dalam meningkatkan integritas dan kinerja karyawan. Untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan, manajemen perlu mengintegrasikan nilai ini dalam seluruh kebijakan dan praktik kerja, termasuk dalam rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Amanah bukan hanya nilai spiritual, tetapi juga aset strategis dalam membentuk budaya kerja yang unggul dan berdaya asing.⁷

Pengelolaan kinerja dan motivasi karyawan dengan mengacu pada prinsip-prinsip syariah memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja para karyawan. Berikut adalah beberapa prinsip utama yang dapat menjadi pedoman dalam pengelolaan kinerja dan motivasi karyawan dalam konteks syariah:

Prinsip Keadilan

⁵ Fitrayani Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Islam Al Muhsin Yogyakarta and Nama Penulis, "Integrasi Nilai-Nilai Islam Dalam Praktik Manajemen Bisnis Modern," *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 16, no. 1 (2025): 1–13, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/index>.

⁶ S Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami," *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan ...* 10, no. 1 (2020): 42.

⁷ Rahmah Rafifah Abu and Muhammad Wahyuddin Abdullah, "MSDI Berbasis Amanah Dan Mas ' Uliyyah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" 5 (2025).

Keadilan merupakan fondasi yang sangat krusial dalam pengelolaan kinerja dan motivasi. Setiap aspek dalam lingkungan kerja harus didasarkan pada prinsip keadilan, sehingga semua karyawan merasa diperlakukan secara setara dan adil.

Prinsip Amanah

Amanah juga memiliki peran yang signifikan dalam konteks ini. Pengelolaan kinerja dan motivasi harus mencerminkan prinsip amanah, di mana setiap pemimpin bertindak sebagai teladan dan contoh bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab kerja mereka.

Prinsip Ihsan

Ihsan, yang berarti berbuat baik dan memberikan yang terbaik, harus dijadikan motivasi bagi karyawan untuk senantiasa meningkatkan kinerja dan produktivitas. Dengan menginternalisasi prinsip ihsan, karyawan akan terdorong untuk berkontribusi lebih baik lagi dalam lingkungan kerja.⁸

Penerapan Prinsip Masalah dalam Sistem Ekonomi Islam Kemaslahatan dalam ekonomi selalu terkait erat dengan tiga kegiatan utama: produksi, konsumsi, dan distribusi. Ini berarti bahwa mewujudkan kemaslahatan ekonomi adalah mengupayakan kebaikan dalam semua hal yang berhubungan dengan ketiga aktivitas tersebut, baik secara individu, bersama-sama, maupun dalam lingkup masyarakat.

Masalah dalam Produksi

Produksi dalam perspektif Islam, yang dilandasi pemahaman manusia sebagai makhluk sosial dengan dimensi vertikal (hubungan dengan Allah) dan horizontal (hubungan dengan sesama dan alam), merupakan aktivitas yang tak terhindarkan demi kelangsungan hidup. Ketergantungan manusia dalam produksi adalah keniscayaan, sebagaimana diungkapkan Ibnu Khaldun bahwa pemenuhan kebutuhan hanya terwujud melalui kerjasama dan interaksi sosial. Teori ini, menurut analisis Musthofa Al-Syak'ah, berakar pada konsep Al-Qur'an tentang manusia sebagai khalifah dan pemakmur bumi. Ibnu Khaldun menekankan bahwa kerjasama manusia, didorong oleh kebutuhan dasar dan pertahanan diri, adalah kehendak Allah untuk menjamin eksistensi manusia. Interaksi sosial, termasuk dalam produksi, adalah vital; pengabaian dapat mengancam kepunahan manusia dan kegagalan tujuan penciptaan sebagai khalifah. Islam memberikan perhatian besar pada kegiatan produksi demi kelangsungan hidup, sehingga memberikan pedoman bagi produsen agar menjunjung tinggi nilai Islam serta harkat dan martabat manusia selama proses produksi. Pedoman ini bertujuan untuk mewujudkan masalah (kemanfaatan) bersama, baik individual maupun kolektif, berdasarkan pada maqashid al-syari'ah (tujuan-tujuan syariat). Oleh karena itu, produsen harus memperhatikan objek produksi, menghindari komoditas haram zatnya maupun cara perolehannya, serta menjamin keselamatan dan kesejahteraan karyawan secara adil tanpa diskriminasi. Kepatuhan produsen terhadap rambu-rambu Islam menjadikan aktivitas produksibernilai ibadah dan menghasilkan masalah yang dapat dirasakan bersama.

Masalah dalam Distribusi

Distribusi memegang peranan krusial dalam kegiatan ekonomi dan menjadi fokus perhatian karena dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat. Kesejahteraan ini diukur melalui terpenuhinya kebutuhan setiap individu, sehingga kelancaran dan stabilitas distribusi hasil produksi menjadi esensial. Lebih dari sekadar pertukaran ekonomi, distribusi juga mencakup penyaluran kekayaan dari pihak mampu kepada yang membutuhkan (distribusi non-ekonomi) melalui zakat, sedekah, infaq, hibah, dan bantuan lainnya. Distribusi yang merata dan tepat waktu berkontribusi pada terpenuhinya kebutuhan umat dan mewujudkan masalah atau

⁸ Siti Laela Anggraeni, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Syariah," *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2025): 87–108, <https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i2.1705>.

kesejahteraan bersama. Namun, sifat egois, lemahnya keimanan, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya tolong-menolong menjadi tantangan dalam mewujudkan distribusi yang adil.

Masalah dalam Konsumsi

Sebagai khalifah di bumi, manusia dilengkapi dengan segala kebutuhan hidup, termasuk sumber daya alam yang telah disediakan Allah SWT seperti yang disebutkan dalam Al-Qur'an (QS. Al-Baqarah: 29). Meskipun demikian, pemanfaatan sumber daya ini tidak boleh dilakukan secara semena-mena untuk memuaskan hawa nafsu, karena tindakan tersebut dapat menimbulkan kerusakan (fasad) di bumi, baik bagi diri sendiri, sesama, maupun alam sekitar. Bumi dan segala isinya diciptakan untuk keberlangsungan seluruh generasi, sehingga setiap generasi memiliki kewajiban untuk menjaga kelestariannya demi generasi mendatang.⁹

3. Hubungan Ketiga Nilai Sebagai Pilar Msdi Islam

Nilai-nilai Amanah: Kometmen dan Konsistensi Individu

Dimensi amanah adalah dimensi yang tidak bisa dipisahkan dari dimensi kejujuran, ketika seseorang amanah pasti jujur ketika seseorang jujur yang pasti ia amanah. Amanah adalah segala bentuk kepercayaan yang diberikan kepada seseorang, baik dalam bentuk perintah maupun larangan, baik terkait urusan duniawi maupun urusan ukhrawi. Sehingga semua syariat Allah adalah amanah. Amanah ini memiliki peran penting dalam relasi interpersonal individu. Sikap dan perilaku amanah mampu membentuk hubungan positif antar individu dan kelompok. Menurut Hamka (1990) amanah merupakan fondasi dasar dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.¹⁰

Implementasi Nilai-nilai Ihsan Dalam Perilaku Ekonomi Islam

Dalam konteks perilaku ekonomi, Surat At-Tiin ayat 4-6 menuntut setiap muslim untuk berekonomi, dalam bentuk bekerja dan berusaha memperoleh hasil yang terbaik, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuk yang terbaik dan sempurna. Kesempurnaan bentuk manusia itu merupakan keistimewaan yang tidak Allah berikan kepada makhluk lain. Akan tetapi, ayat tersebut menuntut setiap muslim untuk beriman sebelum melakukan amal soleh. Hal ini menunjukkan bahwa aspek spiritualitas merupakan aspek dasar dalam bekerja. Pengertian ihsan pada Surat An-Nahl ayat 90 menuntut setiap muslim untuk berekonomi dengan cara yang terbaik. Bekerja dengan baik dilakukan dengan moral dan perilaku yang baik, seperti jujur, tanggung jawab, toleransi dan selalu menjaga hubungan baik dengan mitra kerja. Moral dan perilaku yang baik juga ditunjukkan oleh kata ihsan pada Surat Al-Isra' ayat 23 yang menjelaskan tentang berbuat baik kepada orang tua. Adapun hasil yang terbaik adalah sesuatu yang kualitasnya lebih baik dari yang orang lain hasilkan atau berikan. Dalam suatu perusahaan misalnya, jika seorang karyawan telah bekerja dengan baik, maka hendaknya diberikan bonus sebagai penghargaan, sehingga karyawan tersebut akan bekerja lebih baik lagi.

Kemudian dalam kegiatan distribusi, nilai ihsan dapat diimplementasikan dengan pendistribusian ekonomi yang mengedepankan nilai kebebasan dalam bertindak dan berbuat dengan dilandasi oleh ajaran agama serta nilai keadilan. Yaitu pendistribusian yang didasari oleh moral dan perilaku yang baik, seperti jujur, tanggung jawab, toleransi, memberikan pelayanan yang terbaik, dan selalu menjaga hubungan baik dengan mitra atau pun klien.¹¹

⁹ Elvira Khairunnisa Ibrahim, "Analisis Konsep Masalah Sebagai Prinsip Dan Tujuan Ekonomi Islam" 7, no. 2 (2025): 1–19.

¹⁰ Sean P Collins et al., "No Title 濟無No Title No Title No Title" 7, no. 2 (2021): 167–86.

¹¹ Nirmala Dewi, Ingg Satria, and Restu Danang Adhwardianto, "Implementasi Nilai-nilai Ihsan Dalam Perilaku Ekonomi Islam," *Jawi* 5, no. 2 (2022): 195–210.

Dalam masalah ini Ibn Taimiyah menyatakan bahwa mengatur urusan manusia termasuk kewajiban agama yang besar, bahkan agama dan dunia tidak mungkin dapat ditegakkan tanpa pemerintahan. Sesungguhnya masalah manusia tidak dapat dicapai kecuali mereka hidup bermasyarakat (berkumpul), karena setiap anggota masyarakat membutuhkan pihak lain, maka ketika mereka berkumpul tentulah harus mengangkat seorang pemimpin.

Negara, Masalah dan Tuntutan Zaman Menurut Dr. Yusuf al-Qardawi, seandainya eksistensi Negara Islam dalam arti yang sebenarnya tidak melibatkan logika agama, sejarah, geografi, realitas kehidupan atau berdasarkan pandangan dan persepsi orang non muslim. Maka berdasarkan logika masalah dan tuntutan zaman, kita wajib mewujudkan dan menghadirkan Negara Islam yang besar dan agung di dunia ini. Dengan itulah kita dapat menguatkan, memperbanyak jumlah dan menggabungkan diri ke dalam negara tersebut demi memelihara kepentingan dan keselamatan dari gangguan dan serangan pihak musuh.¹²

Hubungan Ke Tiga Nilai Sebagai Pilar MSDI Islam ialah Hubungan Nilai Amanah Ihsan Amanah menyediakan kerangka moral & tanggung jawab: menjaga kepercayaan, amanah jabatan, kejujuran. Ihsan memperkaya amanah dengan motivasi batin: melaksanakan amanah sebaik-baiknya, dengan kualitas dan niat yang baik. Contoh: dalam Membangun Etika Bisnis Islami, amanah memperkuat kepercayaan, sedangkan ihsan mendorong inovasi dan kualitas layanan.

Amanah Masalah Amanah membuat pelaku organisasi bertanggung jawab terhadap manfaat umum (masalah) Masalah menjadi arah tujuan: bila amanah dijaga, keputusan tidak hanya memenuhi kepentingan pribadi tapi juga kepentingan masyarakat. Contoh: Governing with Amanah, Adalah, and Masalah menunjukkan bagaimana kedua nilai tersebut bekerja sama dalam pelayanan publik.

Ihsan Masalah Ihsan sebagai dorongan kualitas tindakan sehingga hasil dari tindakan itu lebih bermanfaat secara sosial (masalah). Masalah menyediakan tujuan sosial yang mengarahkan ihsan untuk tidak menjadi hanya “spiritual, tetapi juga konkret dalam membawa manfaat. Contoh: Implementasi Nilai-Nilai Ihsan dalam Perilaku Ekonomi Islam menunjukkan ihsan dalam produksi konsumsi distribusi, yang jika diarahkan ke masalah, memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Ketiganya secara simultan Amanah sebagai pondasi moral dan tanggung jawab. Ihsan sebagai motivasi dan standar kualitas spiritual & etis. Masalah sebagai orientasi tujuan sosial dan manfaat umum.

4. Implikasi Bagi Organisasi Modern

Penerapan konsep amanah, ihsan dan masalah dalam manajemen sumber daya insani (MSDI) memiliki implikasi yang signifikan bagi organisasi modern. Konsep amanah dapat meningkatkan integritas dan tanggung jawab karyawan, ihsan dapat mendorong peningkatan kualitas dan produktivitas, sementara masalah dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Berikut pembahasan rinci bagaimana konsep-konsep ini dapat diimplementasikan dan memberikan manfaat bagi organisasi modern.

1) Amanah (kepercayaan dan tanggung jawab)

Amanah pada dasarnya adalah tentang kepercayaan, kejujuran, dan rasa tanggung jawab yang kuat. Di lingkungan organisasi, amanah mengharuskan setiap orang untuk menjalankan tugasnya sebaik-baiknya dan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh tim atau perusahaan. Lebih dari sekedar menyelesaikan pekerjaan, amanah mewajibkan setiap anggota organisasi untuk bertindak dengan integritas menghindari segala bentuk kecurangan, dan mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Dalam

¹² Nashirul Haq, “Konsep Masalah Dalam Kepemimpinan Islam Dan Implementasinya Di Hidayatullah,” *Ulumul Syar’i : Jurnal Ilmu-Ilmu Hukum Dan Syariah* 11, no. 2 (2023): 1–14, <https://doi.org/10.52051/ulumulyari.v11i2.181>.

praktiknya, amanah tercermin dalam setiap keputusan yang diambil, setiap janji yang ditepati, dan setiap sumber daya yang dikelola dengan penuh tanggung jawab, sehingga tercipta lingkungan kerja yang saling percaya dan mendukung. Dengan demikian, amanah menjadi fondasi utama bagi terciptanya organisasi yang beretika, produktif, dan berkelanjutan.¹³

2) Ihsan (kesempurnaan dan kualitas)

Dalam konteks organisasi modern, konsep Ihsan menjadi implikasi penting dari konsep amanah dan masalah. Ihsan mendorong setiap individu dalam organisasi untuk tidak hanya memenuhi tanggung jawab yang diberikan, tetapi juga untuk melakukannya dengan sebaik-baiknya, melalui standar minimal, serta berorientasi pada hasil yang berkualitas dan bermanfaat bagi semua pihak (Desi Safitri & Ari Daryani, 2023). Dengan demikian penerapan Ihsan dalam organisasi modern tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, harmonis, dan berorientasi pada nilai-nilai moral dan etika Islam.¹⁴

3) Masalah (kemanfaatan dan kesejahteraan)

Masalah sebagai implikasi dari konsep amanah dan Ihsan dalam konteks organisasi modern menekankan pada pencapaian kemanfaatan dan kesejahteraan yang tidak hanya terbatas pada keuntungan materiil, tetapi juga mencakup aspek sosial, lingkungan, dan spiritual. Organisasi yang berpegang pada prinsip ini akan berupaya menciptakan produk dan layanan yang memberikan nilai tambah bagi masyarakat, menjaga kelestarian lingkungan, serta memperlakukan karyawan dengan adil dan manusiawi. Dengan demikian, masalah menjadi landasan bagi pengambilan keputusan dan tindakan organisasi, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil senantiasa berorientasi pada kebaikan dan kemajuan bersama.¹⁵

Implementasi masalah dalam organisasi modern terwujud melalui berbagai praktik, seperti penerapan etika bisnis yang kuat, tanggung jawab perusahaan (CSR), dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkeadilan. Organisasi yang amanah akan senantiasa berupaya memenuhi kewajibannya terhadap semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas. Sementara itu Ihsan mendorong organisasi untuk melampaui standar minimal dan senantiasa berupaya memberikan yang terbaik dalam segala aspek operasionalnya. Dengan mengintegrasikan konsep amanah dan ihsan, organisasi dapat mencapai masalah yang optimal, menciptakan nilai jangka panjang, dan memberikan kontribusi positif bagi peradaban

Integritas dalam sumber daya insani

Integritas mencerminkan keselarasan antara perkataan dan perbuatan, serta kepatuhan terhadap nilai-nilai etika dan moral yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Sumber daya insani yang berintegritas akan senantiasa bertindak jujur, adil, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya dalam setiap aspek pekerjaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif.

Integritas juga menjadi kunci dalam mewujudkan masalah, karena sumber daya insani yang berintegritas akan senantiasa berupaya memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan masyarakat. Mereka akan menghindari segala bentuk tindakan yang merugikan, seperti korupsi, kolusi, nepotisme, dan penyalahgunaan wewenang, serta

¹³ Masfi Sya'fiatul Ummah, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani., Sustainability (Switzerland)*, vol. 11, 2019, http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.

¹⁴ Desi Safitri and Ari Daryani, "Manajemen Insani Quranik: Panduan Pengelolaan Sumber Daya Manusia," *Almarhalah | Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2023): 202–20, <https://doi.org/10.38153/almarhalah.v7i2.120>.

¹⁵ Ummah, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*.

senantiasa mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Dengan demikian, integritas dalam sumber daya insani menjadi jaminan bagi tercapainya tujuan organisasi yang selaras dengan nilai-nilai Islam dan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi seluruh pemangku kepentingan.¹⁶

5. Model Konseptual Msdi Berbasis Amanah, Ihsan, Dan Masalah

Konsep dasar Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) yang berbasis pada nilai amanah, ihsan, dan masalah sangat berkaitan erat dengan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen sumber daya manusia atau SDM. Dalam konteks ini, amanah berarti setiap individu yang terlibat dalam MSDI harus memegang teguh kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan, serta bertindak jujur dan adil dalam setiap keputusan dan tindakan mereka. Ihsan menekankan pada pelaksanaan pekerjaan dengan sebaik mungkin, melampaui standar minimal, dan berorientasi pada kualitas serta keunggulan. Sementara itu, masalah mengacu pada upaya untuk mencapai kemanfaatan dan kebaikan bersama bagi seluruh pihak yang terlibat, termasuk organisasi, karyawan, dan masyarakat secara luas, sehingga MSDI tidak hanya berfokus pada kepentingan individu atau kelompok tertentu, tetapi juga pada kesejahteraan bersama. Berikut poin-poin lebih lanjutnya:

1) Amanah

Dalam konteks MSDI, amanah tercermin dari transparansi proses rekrutmen, kejujuran saat evaluasi dan keadilan saat pemberian kompensasi nilai adil berarti memberikan hak yang sesuai dengan porsi dan kontribusi masing-masing individu, tanpa memandang perbedaan suku, agama, jenis kelamin, atau afiliasi (Sitti Syamsiah et al., 2023). Dengan demikian penerapan amanah dalam MSDI tidak hanya terbatas pada pemenuhan kewajiban formal tapi juga mencakup upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang jujur, terbuka, dan berkeadilan bagi seluruh karyawan.¹⁷

2) Ihsan

Nilai Ihsan, atau berbuat baik meski tidak diawasi, mendasari etos kerja islami yang berorientasi pada mutu dan integritas spiritual. Hal ini berarti bahwa setiap karyawan diharapkan untuk selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, tidak hanya karena adanya pengawasan dari atasan, tetapi juga karena kesadaran diri akan tanggung jawab kepada Allah SWT. Dengan demikian, nilai ihsan mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional, berkualitas dan berintegritas tinggi, serta mampu menghasilkan produk dan layanan yang unggul dan bermanfaat bagi masyarakat.

3) Masalah

Tujuan akhir pengelolaan SDM bukan sekedar profit, melainkan masalah atau kebermanfaatan bagi umat. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kebijakan dan praktik MSDI harus diorientasikan untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, tidak hanya bagi organisasi dan karyawan, tapi juga bagi masyarakat luas. Dengan demikian, konsep masalah mendorong organisasi untuk bertindak secara bertanggung jawab dan berkontribusi positif terhadap pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan.¹⁸

Subtitle 2

(Untuk list penomoran gunakan a, b, c dan selanjutnya)

Implementasi (bila ada)

Berisi hasil implementasi penerapan metode, ataupun hasil dari pengujian metode.

¹⁶ Ummah.

¹⁷ Syamsiah et al., "Assyarikah."

¹⁸ Syamsiah et al.

KESIMPULAN

Menurut penelitian ini, tiga pilar utama yang membentuk Manajemen Sumber Daya Insani Islam (MSDI) adalah amanah, ihsan, dan masalah. Ide-ide ini tidak hanya menjadi fondasi etika kerja Islami, tetapi juga memberikan arahan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang berkeadilan, jujur, dan berfokus pada kesejahteraan bersama.

Amanah berfungsi sebagai dasar moral dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas; nilai ini menuntut kejujuran, kepercayaan, dan integritas dalam setiap aspek pekerjaan. Organisasi dapat membentuk budaya kerja yang penuh kepercayaan dan tanggung jawab dengan menanamkan prinsip amanah. Ihsan menjadi dimensi spiritual yang mendorong kualitas dan profesionalisme kerja. Nilai ini mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, bahkan tanpa pengawasan manusia, karena kesadaran bahwa Allah SWT selalu melihat. Ihsan menanamkan prinsip kerja yang unggul, ketekunan, dan orientasi pada hasil yang berkualitas tinggi. Tujuan akhir dari pelaksanaan MSDI berdasarkan nilai Islam adalah masalah, yang berarti terwujudnya keuntungan dan kesejahteraan bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Penerapan prinsip masalah memastikan bahwa kebijakan dan praktik manajemen tidak hanya berfokus pada keuntungan materiil, tetapi juga pada keberlanjutan sosial, lingkungan, dan spiritual.

Sistem MSDI yang lengkap, moral, dan berkelanjutan dihasilkan dari integrasi antara amanah, ihsan, dan masalah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis terhadap perkembangan paradigma manajemen Islami dan menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut yang mengkaji penerapan nilai-nilai Islam dalam konteks manajemen modern. Model ini tidak hanya relevan bagi lembaga Islam tetapi juga dapat diterapkan pada organisasi modern yang berusaha untuk mengembangkan budaya kerja berbasis nilai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan penelitian berjudul "*Konsep Amanah, Ihsan, dan Masalah sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam*".

Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada para dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi selama proses penelitian ini berlangsung. Terima kasih juga kepada instansi dan lembaga pendidikan yang telah menyediakan sumber referensi, akses jurnal, serta fasilitas yang mendukung kelancaran kajian literatur ini.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi pengembangan keilmuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Insani Islam (MSDI), serta menjadi inspirasi bagi penelitian selanjutnya dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Rahmah Rafifah, and Muhammad Wahyuddin Abdullah. "MSDI Berbasis Amanah Dan Mas ' Uliyyah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" 5 (2025).
- Agung, Ivan Muhammad, and Desma Husni. "Pengukuran Konsep Amanah Dalam Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif." *Jurnal Psikologi* 43, no. 3 (2017): 194. <https://doi.org/10.22146/jpsi.11233>.
- Amalia, Riska, Lince Bulutoding, and Sumarlin. "Integrasi Konsep Amanah Dalam Syariah Enterprise Theory : Tinjauan Literatur Komprehensif." *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa* 09, no. 01 (2024): 140–48. <https://doi.org/10.37366/jespb.v9i01.1151>.
- Aprilianto, Moch Rizwan, and Mutiara Rahmawati. "Konsep Dasar Manajemen Mutu Dalam Perspektif Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spiritual Dan Profesionalisme." *Jurnal Ilmiah Literasi Indonesia* 1, no. 2 (2025): 249–57.
- Collins, Sean P, Alan Storror, Dandan Liu, Cathy A Jenkins, Karen F Miller, Christy Kampe, and Javed Butler. "No Title 濟無No Title No Title No Title" 7, no. 2 (2021): 167–86.
- Desi Safitri, and Ari Daryani. "Manajemen Insani Quranik: Panduan Pengelolaan Sumber Daya Manusia." *Almarhalah | Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2023): 202–20. <https://doi.org/10.38153/almarhalah.v7i2.120>.
- Dewi, Nirmala, Ingg Satria, and Restu Danang Adhwardianto. "Implementasi Nilai-Nilai Ihsan Dalam Perilaku Ekonomi Islam." *Jawi* 5, no. 2 (2022): 195–210.
- Fajriyati, Dewi Nur, Bakti Widyaningsih, and Nilai Islam. "PENGUATAN NILAI ISLAM DALAM PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : ANALISIS KUALITATIF PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM" 3, no. 1 (2025): 105–10.
- Haq, Nashirul. "Konsep Masalah Dalam Kepemimpinan Islam Dan Implementasinya Di Hidayatullah." *Ulumul Syar'i : Jurnal Ilmu-Ilmu Hukum Dan Syariah* 11, no. 2 (2023): 1–14. <https://doi.org/10.52051/ulumulsyari.v11i2.181>.
- Hermawan, Iwan. "Konsep Amanah Dalam Perspektif Pendidikan Islam." *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 12, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.389>.
- Ibrahim, Elvira Khairunnisa. "Analisis Konsep Masalah Sebagai Prinsip Dan Tujuan Ekonomi Islam" 7, no. 2 (2025): 1–19.

- Rahmat, Ihsan. "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan." *Jurnal Ilmiah Syi'ar* 18, no. 1 (2018): 23. <https://doi.org/10.29300/syr.v18i1.1568>.
- Samsuni, S. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami." *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan* ... 10, no. 1 (2020): 42.
- Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Islam Al Muhsin Yogyakarta, Fitrayani, and Nama Penulis. "Integrasi Nilai-Nilai Islam Dalam Praktik Manajemen Bisnis Modern." *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 16, no. 1 (2025): 1–13. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/index>.
- Siti Laela Anggraeni. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Syariah." *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2025): 87–108. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i2.1705>.
- Syamsiah, Sitti, Rika Dwi, Ayu Parmitasari, and Alim Syariati. "Assyarikah" 06, no. 01 (2023): 127–44.
- Ummah, Masfi Sya'fiatul. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani. Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11, 2019. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Wulandari, Shendy Listya, and Siti Fatimah. "Prinsip Amanah Sebagai Landasan Manajemen Kinerja Pegawai: Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpkn) Yogyakarta." *Jurnal MD: Jurnal Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* 8, no. 1 (2022): 151–74.