

Integrasi Nilai Amanah dalam Kepemimpinan Islam: Sintesis Konseptual untuk Operasionalisasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Muhammad Ridha Daudy Qasidy^{1)*}, Norvadewi²⁾

¹²Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia

Email: Ridhadaudy81@gmail.com¹⁾, norvadewi@uinsi.ac.id²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana nilai amanah dapat dioperasionalkan dalam praktik kepemimpinan Islam pada Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI). Berbeda dari kajian sebelumnya yang umumnya bersifat normatif-teologis, penelitian ini menawarkan sintesis konseptual yang menerjemahkan nilai amanah ke dalam indikator manajerial yang terukur dalam fungsi-fungsi MSDI. Pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis digunakan melalui metode studi kepustakaan terhadap literatur akademik periode 2022–2026. Data dianalisis menggunakan content analysis dan thematic analysis untuk mengidentifikasi pola konsep dan mensintesis gagasan utama dalam literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai amanah tidak hanya bersifat normatif, tetapi dapat diterjemahkan ke dalam indikator operasional MSDI: dalam fungsi perencanaan dan rekrutmen, amanah tercermin melalui objektivitas seleksi, transparansi proses, dan penghapusan nepotisme; sementara dalam pengembangan dan evaluasi kinerja, nilai ini diwujudkan melalui keterbukaan informasi dan pemerataan akses pengembangan kompetensi. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi nilai amanah dapat memperkuat integritas dan akuntabilitas organisasi, sehingga dapat dijadikan landasan dalam merancang kebijakan kepemimpinan dan tata kelola MSDI yang lebih etis dan berkelanjutan..

Kata kunci: Amanah; Kepemimpinan Islam; Manajemen Sumber Daya Insani; Nilai Etika; Tata Kelola Organisasi.

Abstract

This study aims to analyze how the value of amanah (trustworthiness) can be operationalized within Islamic leadership practices in Human Resource Management (HRM). Unlike previous studies that tend to remain at the normative-theological level, this research offers a conceptual synthesis that translates amanah into measurable managerial indicators within HRM functions. A qualitative approach with a descriptive-analytical design was employed through a systematic library research method covering academic literature from 2022–2026. Data were analyzed using content analysis and thematic analysis to identify conceptual patterns and synthesize key ideas from the literature. The findings reveal that amanah is not merely a normative ethical principle, but can be translated into operational HRM indicators: in planning and recruitment, amanah is reflected through selection objectivity, process transparency, and the elimination of nepotism; while in development and performance evaluation, it is manifested through open performance information and equitable access to competency development. These findings suggest that integrating amanah values can strengthen organizational integrity and accountability, thereby serving as

a foundation for designing more ethical and sustainable HRM leadership policies and governance.

Keywords: Amanah; Ethical Values; Human Resource Management; Islamic Leadership; Organizational Governance.

Pendahuluan

Krisis kepemimpinan dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) kontemporer sering dikaitkan dengan dominasi orientasi material, efisiensi, dan pencapaian target kinerja yang menempatkan nilai moral dan tanggung jawab etis pada posisi marginal. Kondisi ini berpotensi memicu penyalahgunaan kekuasaan, melemahnya integritas, dan berkurangnya akuntabilitas dalam lingkungan kerja (Ancu et al., 2025; Kholili, 2025; Rahman, 2025). Lebih jauh, ketika aspek etis diabaikan, organisasi menghadapi risiko terhadap keberlanjutan, legitimasi, dan kepercayaan publik di tengah meningkatnya tuntutan transparansi global (Airout et al., 2025; Mais, 2025).

Dalam perspektif Islam, pengelolaan sumber daya manusia tidak sekadar dipahami sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai amanah yang berdimensi moral dan spiritual. Pendekatan ini dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), yang berbeda dari MSDM konvensional karena menempatkan manusia bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai makhluk yang memiliki tanggung jawab moral di hadapan Allah SWT dan sesama. Nilai-nilai seperti 'adl (keadilan), ihsan (keunggulan moral), dan shura (musyawarah) menjadi fondasi normatifnya, namun amanah menempati posisi paling sentral karena mencerminkan komitmen moral pemimpin untuk bertindak jujur, transparan, dan bertanggung jawab (Kartika, 2025; Ababil, 2025; Sukmayadi, 2025).

Sejumlah kajian kontemporer telah menunjukkan dampak positif integrasi nilai amanah dalam fungsi MSDM, seperti rekrutmen yang lebih adil, pengembangan berbasis kompetensi, dan evaluasi kinerja yang berintegritas (Hikmawati et al., 2024; Imam Munandar, 2026). Namun, terdapat kesenjangan yang signifikan: sebagian besar literatur kepemimpinan Islam masih berhenti pada tataran konseptual-teologis tanpa menyediakan kerangka operasional yang menghubungkan nilai amanah secara teknis dengan fungsi-fungsi spesifik MSDI seperti perencanaan, rekrutmen, hingga evaluasi kinerja (Rowiyani, 2025). Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menyusun sintesis konseptual yang dapat dijadikan acuan praktis dalam implementasi kepemimpinan berbasis amanah di organisasi modern.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (a) menganalisis bagaimana nilai amanah dioperasionalkan dalam fungsi perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja dalam kerangka MSDI; (b) mengkaji implikasinya terhadap tata kelola organisasi yang etis dan akuntabel; serta (c) merumuskan strategi integratif penerapan nilai Islam dalam kebijakan dan budaya organisasi modern.

Kajian Teori

Kepemimpinan dalam Islam dipahami bukan sekadar otoritas struktural, melainkan sebagai amanah ilahiah yang menuntut tanggung jawab moral kepada Allah SWT dan

kepada sesama manusia. Konsep ini berakar pada gagasan khilāfah, yaitu peran manusia sebagai wakil Allah dalam mengelola kehidupan sosial secara adil dan bertanggung jawab (Chanifah et al., 2024; Rusyidi, 2023). Dalam kerangka ini, pemimpin dituntut menegakkan keadilan, menjaga integritas, serta memastikan akuntabilitas moral dalam setiap keputusan yang diambil sesuai prinsip siyāsh shar'iyah.

Kepemimpinan Nabi Muhammad sebagai Model Ideal

Literatur kepemimpinan Islam secara luas menempatkan Nabi Muhammad SAW sebagai teladan utama melalui konsep kepemimpinan profetik yang berlandaskan empat sifat: *ṣiddīq* (kejujuran), *amanah* (dapat dipercaya), *tablīgh* (keterbukaan komunikasi), dan *faṭānah* (kecerdasan strategis). Keempat sifat ini dipandang sebagai standar normatif kepemimpinan Islam karena membentuk kepemimpinan yang efektif secara organisasi sekaligus memiliki legitimasi moral dan spiritual (Abd Rahman et al., 2022; Yuslem et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa integrasi dimensi spiritualitas, etika, dan tata kelola dalam kepemimpinan profetik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan kepercayaan publik (Azlin Salin et al., 2020; Susilo et al., 2023). Relevansi model ini dalam konteks organisasi modern terletak pada kemampuannya menjembatani nilai moral dengan kebutuhan manajerial yang praktis.

Amanah sebagai Inti Integritas Kepemimpinan

Amanah merupakan konsep sentral dalam kepemimpinan Islam yang mencakup kepercayaan, tanggung jawab, dan komitmen moral untuk bertindak jujur dan adil. Dalam Al-Qur'an, amanah dipahami sebagai kewajiban etis yang menuntut manusia menjaga kepercayaan dan menegakkan keadilan dalam kehidupan sosial (Nurhidayat et al., 2022). Julukan Nabi Muhammad SAW sebagai al-Amīn mencerminkan bagaimana amanah bukan sekadar nilai abstrak, melainkan karakter yang terwujud dalam perilaku kepemimpinan sehari-hari. Berbagai kajian kontemporer menempatkan amanah sebagai fondasi utama kepemimpinan Islam karena perannya dalam membangun kepercayaan organisasi dan menciptakan tata kelola yang transparan dan akuntabel (Rayyes, 2023; Herijanto, 2022). Lebih dari sekadar prinsip normatif, amanah memiliki potensi untuk dioperasionalkan ke dalam indikator manajerial yang terukur, khususnya dalam fungsi-fungsi MSDI seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja.

Hubungan Amanah dengan Empat Sifat Kepemimpinan Kenabian

Dalam kerangka kepemimpinan Islam, amanah tidak berdiri sendiri melainkan bekerja secara sinergis dengan tiga sifat kenabian lainnya. *Ṣiddīq* memberikan landasan etis berupa konsistensi antara perkataan dan tindakan; amanah menegaskan dimensi kepercayaan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas; *tablīgh* mendorong keterbukaan dan transparansi komunikasi kepada seluruh anggota organisasi; sementara *faṭānah* memastikan pengambilan keputusan yang tepat dan strategis (Chanifah et al., 2024; Kholifah & Mulyana, 2023). Dalam konteks MSDI, keempat sifat ini dapat dipetakan ke dalam fungsi manajerial: *ṣiddīq* dan amanah menjadi landasan etis rekrutmen dan evaluasi kinerja, *tablīgh* mendukung transparansi informasi

organisasi, dan faṭānah menopang perencanaan sumber daya insani yang strategis. Pemimpin yang menginternalisasi keempat sifat ini cenderung membangun kepercayaan organisasi yang lebih kuat dan menciptakan budaya kerja yang etis dan berkelanjutan.

Perbedaan Manajemen SDM Konvensional dan MSDI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) konvensional menempatkan manusia terutama sebagai aset ekonomi yang dioptimalkan untuk mencapai efisiensi, produktivitas, dan keuntungan organisasi (Khan et al., 2010; Sarwar & Abugre, 2013). Sebaliknya, Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) memandang manusia sebagai makhluk yang memiliki dimensi ekonomi, sosial, moral, dan spiritual sekaligus. Dalam perspektif ini, manusia dipahami sebagai khalifah yang memikul tanggung jawab moral dalam setiap aktivitas organisasi, sehingga pengelolaan SDM tidak hanya diarahkan pada produktivitas, tetapi juga pada pembentukan integritas dan pencapaian kemaslahatan (masalah) yang lebih luas (Rochayatun & Andriyani, 2024). Perbedaan mendasar ini menjadikan MSDI sebagai paradigma yang lebih komprehensif dalam menjawab tantangan kepemimpinan modern yang membutuhkan keseimbangan antara efisiensi organisasi dan tanggung jawab etis.

Maslahah dan Maqasid al-Shariah sebagai Landasan MSDI

MSDI juga berakar pada prinsip masalah dan maqāṣid al-sharī'ah yang mengarahkan praktik manajemen untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, masyarakat, dan dampak sosial yang lebih luas, bukan hanya kepentingan organisasi semata. Kebijakan SDM yang berlandaskan maqāṣid al-sharī'ah cenderung menekankan keadilan, perlindungan hak individu, dan kesejahteraan sosial dalam organisasi (Arifin et al., 2022; Haji Wahab & Naim, 2021). Dalam kerangka ini, praktik seperti rekrutmen yang adil, distribusi tugas yang proporsional, dan pengembangan kompetensi yang merata bukan sekadar prosedur administratif, melainkan bentuk konkret dari pertanggungjawaban moral pemimpin sebagai pemegang amanah.

Pentingnya Etika dalam Keberlanjutan Organisasi Modern

Etika merupakan fondasi utama kepercayaan, legitimasi, dan keberlanjutan organisasi jangka panjang. Kepemimpinan yang jujur, adil, dan bertanggung jawab terbukti meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan dan memperkuat reputasi organisasi (Haron et al., 2023; Herijanto, 2022). Dalam perspektif MSDI, etika bukan elemen tambahan melainkan inti dari seluruh praktik pengelolaan sumber daya manusia. Nilai amanah, dengan demikian, berfungsi sebagai mekanisme etis yang tidak hanya membatasi perilaku oportunistik, tetapi juga mendorong organisasi untuk beroperasi secara bertanggung jawab demi kemaslahatan bersama.

Kesenjangan Implementasi: Dari Nilai Normatif ke Praktik Organisasi

Meskipun literatur Islam menyediakan kerangka etika yang komprehensif, kesenjangan antara nilai normatif dan praktik organisasi nyata masih menjadi tantangan yang belum terselesaikan (Handayati et al., 2024; Rayyes, 2023). Kesenjangan ini disebabkan oleh setidaknya tiga faktor utama: pertama, dominasi paradigma manajemen berbasis efisiensi yang sulit digeser oleh pendekatan berbasis nilai; kedua, ketiadaan instrumen operasional yang menerjemahkan nilai etika Islam

ke dalam prosedur manajerial yang terukur; dan ketiga, lemahnya mekanisme akuntabilitas yang mengintegrasikan dimensi moral ke dalam sistem penilaian kinerja organisasi. Sebagai respons, sejumlah penelitian mengusulkan pengembangan kerangka integratif yang menggabungkan nilai kepemimpinan profetik dengan praktik MSDI dan mekanisme akuntabilitas modern (Azlin Salin et al., 2020; Sarwar & Abugre, 2013). Penelitian ini memosisikan diri dalam upaya tersebut dengan menawarkan sintesis konseptual yang lebih operasional dan aplikatif..

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami dan mensintesis gagasan konseptual mengenai hubungan antara kepemimpinan Islam, nilai amanah, dan fungsi-fungsi MSDI, yang tidak dapat diukur secara numerik melainkan memerlukan interpretasi mendalam terhadap literatur akademik. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan dan analisis data yang bersumber dari berbagai literatur ilmiah yang relevan (Hikmawati et al., 2024; Noviami, 2025). Pendekatan ini sejalan dengan sejumlah studi sebelumnya yang menggunakan analisis kepustakaan untuk mengembangkan model konseptual MSDI berbasis etika Islam (Imam Munandar, 2026).

Sumber data penelitian meliputi artikel ilmiah dari jurnal internasional dan repositori akademik bereputasi, serta buku teks mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam dan konsep amanah. Kriteria inklusi literatur mencakup publikasi pada rentang tahun 2022–2026 yang secara eksplisit membahas kepemimpinan Islam, nilai amanah, serta implementasinya dalam MSDI, termasuk konsep pendukung seperti *'adl* (keadilan), *shura* (musyawarah), dan *ihsan* (keunggulan moral). Seluruh sumber diprioritaskan dari publikasi yang telah melalui proses *peer-review* untuk memastikan kredibilitas ilmiah. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari berbagai literatur yang membahas penerapan nilai amanah dalam fungsi MSDI, seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja (Jazilar Rohman, 2025).

Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga tahapan: (1) identifikasi, yaitu penelusuran literatur menggunakan kata kunci seperti "amanah in Islamic leadership," "Islamic HRM," dan "Islamic human capital management"; (2) penyaringan (*screening*), yaitu seleksi literatur berdasarkan relevansi topik, khususnya yang membahas hubungan nilai amanah dengan fungsi-fungsi MSDI; dan (3) evaluasi kelayakan (*eligibility*), yaitu penilaian kualitas dan kredibilitas sumber dengan memprioritaskan jurnal terindeks dan buku akademik yang memiliki kontribusi teoritis yang jelas.

Analisis data menggunakan teknik *content analysis* dan *thematic analysis*. *Content analysis* dipilih untuk mengidentifikasi dan mengkategorikan konsep-konsep utama yang berkaitan dengan amanah seperti kepercayaan, akuntabilitas, dan kejujuran dari berbagai sumber literatur. *Thematic analysis* digunakan untuk menemukan pola tema yang berulang lintas literatur dan mensintesisnya menjadi kerangka konseptual yang koheren mengenai kepemimpinan berbasis amanah dalam konteks MSDI (Zarkasi et al., 2025). Perbedaan pandangan antar literatur dianalisis secara kritis untuk

memahami batasan konteks yang memengaruhi penerapan nilai amanah dalam praktik organisasi modern.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis tematik terhadap berbagai publikasi ilmiah periode 2022–2026, penelitian ini menemukan kerangka operasional yang mengintegrasikan nilai amanah ke dalam fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI). Temuan menunjukkan bahwa operasionalisasi nilai amanah dapat dipetakan ke dalam dua domain utama: fungsi perencanaan dan rekrutmen, serta fungsi pengembangan dan evaluasi kinerja.

Amanah dalam Perencanaan dan Rekrutmen

Pada tahap perencanaan dan rekrutmen, literatur secara konsisten menekankan objektivitas sebagai bentuk utama implementasi nilai amanah. Terdapat tiga indikator operasional yang teridentifikasi: pertama, standarisasi kriteria seleksi berbasis kompetensi (ahliyah) untuk memastikan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan profesional organisasi; kedua, transparansi mekanisme seleksi melalui prosedur rekrutmen terbuka yang meminimalkan intervensi kepentingan pribadi; dan ketiga, akuntabilitas dalam pengambilan keputusan di mana setiap tahapan seleksi dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun moral. Implementasi ketiga indikator ini secara bersamaan menuntut penghapusan praktik nepotisme dan konflik kepentingan, sehingga pengadaan SDM sepenuhnya didasarkan pada kualifikasi dan kapasitas profesional kandidat (Imam Munandar, 2026; Kholili, 2025).

Amanah dalam Pengembangan dan Evaluasi Kinerja

Pada fungsi pengembangan dan evaluasi kinerja, nilai amanah dioperasionalkan melalui prinsip keterbukaan informasi dan keadilan dalam distribusi kesempatan pengembangan. Pemimpin yang menginternalisasi nilai amanah cenderung menyediakan akses pengembangan kompetensi secara merata bagi seluruh karyawan tanpa diskriminasi. Proses evaluasi kinerja dilakukan secara objektif dan transparan dengan menekankan kejujuran dalam penyajian data serta menghindari manipulasi informasi. Dalam kerangka ini, sistem penilaian kinerja berfungsi bukan hanya sebagai alat pengukuran produktivitas, tetapi juga sebagai mekanisme pembinaan integritas dan akuntabilitas organisasi (Rohman, 2025; Hikmawati et al., 2024). Penerapan amanah dalam kedua fungsi ini berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM sekaligus memperkuat budaya organisasi yang berlandaskan kepercayaan dan tanggung jawab moral.

Tabel Ringkasan Temuan

Untuk memperjelas sintesis temuan penelitian, manifestasi operasional nilai amanah dalam fungsi MSDI dirangkum pada Tabel 1 berikut:

Table 1. Manifestasi Operasional Nilai Amanah dalam Fungsi MSDI

Fungsi MSDI	Manifestasi Nilai Amanah	Literatur Pendukung
Perencanaan & Rekrutmen	Objektivitas seleksi berbasis kompetensi, transparansi prosedur rekrutmen, dan penghapusan praktik nepotisme	Kholili (2025); Munandar (2026)
Pengembangan SDI	Pemerataan akses pengembangan kompetensi bagi seluruh karyawan secara adil dan tidak diskriminatif	Rohman (2025); Hikmawati et al. (2024)
Evaluasi Kinerja	Transparansi informasi kinerja, objektivitas penilaian, dan akuntabilitas dalam proses evaluasi	Rohman (2025); Hikmawati et al. (2024)
Tata Kelola Organisasi	Akuntabilitas kepemimpinan dalam dimensi profesional dan moral sebagai landasan tata kelola yang berkelanjutan	Mais (2025)

Pembahasan

Interpretasi Temuan Penelitian

Temuan penelitian menegaskan bahwa nilai amanah memiliki relevansi praktis yang melampaui dimensi normatif-teologis. Operasionalisasi amanah melalui standarisasi seleksi, transparansi rekrutmen, dan akuntabilitas evaluasi kinerja menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam mampu memberikan solusi teknis terhadap persoalan manajerial nyata, khususnya praktik wasta atau nepotisme yang sering menjadi sumber krisis integritas organisasi. Ketika proses seleksi dijalankan secara terbuka dan berbasis kompetensi, peluang intervensi kepentingan pribadi dapat diminimalkan sehingga keputusan organisasi didasarkan pada kualitas profesional, bukan kedekatan personal.

Lebih jauh, implementasi amanah dalam rekrutmen dan evaluasi kinerja berkontribusi pada pembangunan kepercayaan organisasi. Proses yang adil dan transparan meningkatkan persepsi keadilan di antara anggota organisasi, memperkuat legitimasi kepemimpinan, dan membangun budaya kerja yang sehat. Kepercayaan ini menjadi elemen penting dalam stabilitas organisasi jangka panjang sebagaimana ditegaskan oleh Rahman (2025) bahwa keberlanjutan organisasi tidak semata ditentukan oleh efisiensi sistem, tetapi oleh integritas kepemimpinan yang membangun trust secara konsisten.

Perbandingan MSDI dan MSDM Konvensional

Dibandingkan dengan paradigma MSDM konvensional yang mengukur keberhasilan organisasi melalui efisiensi biaya, produktivitas, dan pencapaian target, pendekatan MSDI berbasis amanah menawarkan perspektif yang lebih luas. MSDM konvensional

menempatkan manusia terutama sebagai sumber daya ekonomi, sementara MSDI memandangnya sebagai agen moral dan khalifah yang bertanggung jawab secara etis. Perbedaan mendasar ini berimplikasi langsung pada praktik manajerial: dalam MSDI, setiap keputusan organisasi tidak hanya dipertimbangkan dari sisi efisiensi, tetapi juga dari sisi keadilan ('adl), transparansi, dan dampaknya terhadap kesejahteraan seluruh anggota organisasi. Integrasi nilai amanah dalam MSDI dengan demikian bukan sekadar kepatuhan religius, tetapi juga strategi rasional dalam membangun tata kelola yang lebih transparan, akuntabel, dan berkelanjutan.

Tantangan Implementasi Nilai Amanah dalam Organisasi Modern

Meskipun nilai amanah menawarkan kerangka etis yang kuat, implementasinya dalam organisasi modern tidak terlepas dari sejumlah tantangan. Pertama, tekanan lingkungan bisnis yang berorientasi pada hasil jangka pendek sering kali bertentangan dengan pendekatan berbasis nilai yang membutuhkan komitmen jangka panjang. Kedua, internalisasi nilai amanah menuntut perubahan budaya organisasi yang tidak dapat dicapai melalui regulasi semata, melainkan memerlukan keteladanan kepemimpinan yang konsisten dari atas ke bawah. Ketiga, belum tersedianya instrumen pengukuran yang baku untuk menilai sejauh mana nilai amanah telah terinternalisasi dalam praktik manajerial menjadi hambatan tersendiri bagi organisasi yang ingin mengadopsi pendekatan MSDI secara sistematis (Handayati et al., 2024; Rayyes, 2023). Ketiga tantangan ini menunjukkan bahwa operasionalisasi amanah dalam MSDI memerlukan pendekatan yang holistik, mencakup dimensi kebijakan, budaya, dan sistem pengukuran kinerja secara bersamaan

Kontribusi Teoritis dan Implikasi Penelitian

Penelitian ini berkontribusi dalam menjembatani kesenjangan antara diskursus etika Islam yang bersifat normatif dengan kebutuhan praktis manajemen organisasi modern. Dengan memetakan manifestasi nilai amanah ke dalam indikator operasional yang spesifik pada fungsi-fungsi MSDI, penelitian ini menawarkan kerangka konseptual yang dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan, prosedur, dan budaya organisasi yang berbasis nilai Islam. Temuan ini memperkuat argumen bahwa integrasi nilai amanah bukan hanya relevan secara moral, tetapi juga secara strategis dapat memperkuat legitimasi, kepercayaan, dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan global yang semakin menuntut transparansi dan akuntabilitas.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, nilai amanah dapat dioperasionalkan secara konkret dalam praktik Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dan tidak hanya dipahami sebagai konsep normatif-teologis dalam kepemimpinan Islam. Sintesis literatur periode 2022–2026 menunjukkan bahwa amanah dapat diterjemahkan ke dalam indikator manajerial yang terukur, terutama pada fungsi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Dalam proses rekrutmen, amanah tercermin melalui penerapan standar seleksi berbasis kompetensi, transparansi prosedur, serta penghapusan praktik nepotisme, sedangkan dalam pengembangan dan evaluasi kinerja diwujudkan melalui pemerataan akses pengembangan kompetensi dan

penyampaian informasi kinerja yang transparan serta akuntabel. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi nilai amanah tidak hanya memperkuat integritas dan akuntabilitas organisasi, tetapi juga menjadi fondasi strategis dalam membangun tata kelola yang berkelanjutan, kepercayaan pemangku kepentingan, dan legitimasi organisasi jangka panjang. Namun demikian, implementasi nilai amanah masih menghadapi berbagai tantangan, seperti dominasi orientasi hasil jangka pendek, kebutuhan perubahan budaya organisasi, serta belum tersedianya instrumen pengukuran yang baku.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi yang menerapkan MSDI disarankan untuk mengintegrasikan nilai amanah ke dalam kebijakan, prosedur operasional, dan sistem manajemen sumber daya manusia secara lebih sistematis, termasuk melalui penerapan standar objektivitas seleksi, transparansi rekrutmen, dan evaluasi kinerja berbasis integritas. Internalisasi nilai amanah juga perlu diperkuat melalui keteladanan pimpinan, program pelatihan, dan pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan. Selain itu, lembaga pendidikan dan organisasi Islam dapat menjadikan kerangka operasional amanah sebagai dasar dalam pengembangan kurikulum kepemimpinan berbasis nilai Islam agar menghasilkan kompetensi manajerial yang terukur. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji implementasi nilai amanah secara empiris pada berbagai jenis organisasi melalui pendekatan kuantitatif maupun studi kasus komparatif guna mengukur pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, tingkat kepercayaan karyawan, dan keberlanjutan tata kelola organisasi.

Referensi

- Ababil, A. F. (2025). Integration of Islamic Ethical Values in Strategic Leadership at Islamic Religious Educational Institutions. *Irfani*. <https://doi.org/10.30603/irfani.v21i1.6693>
- Abd Rahman, S. S., Senik, Z. C., Wan Hassan, W. Z., Yaacob, S. E., & Zakaria, Z. (2022). A Thematic Review on Prophetic Leadership in Organisations: Analysis of Patterns and Impacts. *Jurnal Intelek*. <https://doi.org/10.24191/ji.v17i2.17952>
- Airout, R. M., Rahman, M. M., & Mustafa, J. A. (2025). HRM and Corporate Islamic Finance: A Hybrid Literature Review From the Web of Science Database. *Human Systems Management*. <https://doi.org/10.1177/01672533251322395>
- Ancu, R., Asriani, A., & Bulutoding, L. (2025). Konsep Dasar Manajemen SDM Dalam Ekonomi Syariah Dan Perencanaan SDM Dalam Lembaga Syariah. *Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6048>
- Arifin, A. A., Al-Hadi, A. A., & Suib, M. S. (2022). Self Waqf (Muharrar). *International Journal of Finance & Banking Studies* (2147-4486). <https://doi.org/10.20525/ijfbs.v11i3.1706>
- Arodha, D. (2025). Ethical Corporate Governance Based on Islamic Perspective. *Aji*. <https://doi.org/10.35316/aji.v3i1.7036>
- Azlin Salin, A. S., Ab. Manan, S. K., & Kamaluddin, N. (2020). Ethical Framework for Directors – Learning From the Prophet. *International Journal of Law and Management*. <https://doi.org/10.1108/ijlma-04-2018-0075>
- Chanifah, N., Samsudin, A., & Ansori, I. H. (2024). Quranic Leadership: The Effort to Realize the Integrity of Leaders in Preventing Corruption. *International Journal of*

- Educational Management and Innovation.*
<https://doi.org/10.12928/ijemi.v5i1.9173>
- Haji Wahab, M. Z., & Naim, A. M. (2021). The Reviews on Sustainable and Responsible Investment (SRIs) Practices According to Maqasid Shariah and Maslahah Perspectives. *Etikonomi*. <https://doi.org/10.15408/etk.v20i2.18053>
- Hakim, R., & Syaputra, E. (2012). Business as Al-Amanah and the Responsibilities of Islamic Business Managers. *La_riba*.
<https://doi.org/10.20885/lariba.vol6.iss2.art4>
- Handayati, P., Rochayatun, S., & Meldona. (2024). Halal Food Certification and Sustainability Performance: A Conceptual Paper. *Kne Social Sciences*.
<https://doi.org/10.18502/kss.v9i4.15064>
- Haron, H., Abidin, Z. Z., Ramli, N. M., Mohd Ariffin, A. R., Jamil, N. N., & Alwi, K. (2023). Human Governance Index for State Islamic Religious Councils in Malaysia. *Journal of Governance and Integrity*.
<https://doi.org/10.15282/jgi.6.1.2023.9066>
- Herijanto, H. (2022). Al Amanah in Al Qur'an vs Trust: A Comparative Study. *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/ijoes-03-2021-0064>
- Hikmawati, A., Makruf, I., Gusmian, I., & Wedi, A. (2024). Integrating the Principles of Prophet Ibrahim's Exemplary Leadership in Human Resource Management Within Islamic Educational Institutions: A Literature Review. *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan*. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i4.5982>
- Imam Munandar, A. N. (2026). Faith at Work: How Islamic Leadership Transforms Indonesia's Islamic Banking Landscape. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. <https://doi.org/10.1108/jiabr-03-2025-0172>
- Jazilar rohman, M. faqih. (2025). Integrasi Msdi Dan Csr: Strategi Membangun Organisasi Berkelanjutan di era modern. *Jurnal Syariah Dan Ekonomi Islam*.
<https://doi.org/10.71025/x2n5ad46>
- Kartika, I. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Islam Dalam Kepemimpinan Pendidikan. *At-Tadris Journal of Islamic Education*. <https://doi.org/10.56672/vf6x5n20>
- Khan, B. M., Farooq, A., & Hussain, Z. D. (2010). Human Resource Management: An Islamic Perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
<https://doi.org/10.1108/17574321011037558>
- Kholifah, N., & Mulyana, M. (2023). The Influence of Islamic Leadership on Construction Organizational Performance: Mediating Organizational Learning Culture. *Indonesian Journal of Economics and Management*.
<https://doi.org/10.35313/ijem.v3i3.5135>
- Kholili, I. (2025). Mengembangkan HRM Berdasarkan Nilai: Mengintegrasikan Prinsip Etika Islam Ke Dalam Praktik Human Resource Management Modern. *Moderasi Journal of Islamic Studies*. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v5i2.145>
- Mais, R. G. (2025). Redefining CSR Through Qur'anic Spirituality: A Conceptual Model Based on Surah Yusuf. *An-Nisbah Jurnal Ekonomi Syariah*.
<https://doi.org/10.21274/an.v12i2.11151>
- Mohammad, N. (2026). Impact of Green HRM on Employee Commitment: Moderating Role of Green Leadership. *Inverge Journal of Social Sciences*.
<https://doi.org/10.63544/ijss.v5i1.235>

- Nazir, M. W. (2025). Green HRM Practices and Their Impact on Eco-Friendly Employee Behavior in Tourism. *Inverge Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.63544/ijss.v4i3.156>
- Noviami, R. R. (2025). Peran Kepemimpinan Transformatif Dalam Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*. <https://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4693>
- Nurhidayat, F., Rofiq, A., & Yuniarinto, A. (2022). Implementation of Islamic Marketing Strategy in Property Business Development. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2221>
- Purwanti, P. (2026). Organisasi Sebagai Struktur Sosial Dalam Perspektif Islam: Integrasi Nilai Amanah, Keadilan, Dan Efisiensi Di Era Digital. *Anwarul*. <https://doi.org/10.58578/anwarul.v6i1.8836>
- Rahman, D. M. (2025). Dari Amanah Ke Keunggulan: Transformasi Nilai Islam Dalam Kepemimpinan Bisnis Modern. *Mukhtasab Journal of Economics and Islamic Business*. <https://doi.org/10.65802/mukhtasab.v1i1.75>
- Rayyes, F. (2023). Reflecting the Nature of the Prophet Muhammad on the Ethics of Internal Auditors. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i2.6239>
- Rochayatun, S., & Andriyani, F. (2024). Corporate Social Responsibility and Spirituality: Islamic Perspective. *Maliki Islamic Economics Journal*. <https://doi.org/10.18860/miec.v3i2.26179>
- Rowiyani. (2025). Organizational Factors Affecting Law Enforcement Loyalty: An Islamic Leadership Perspective Using SEM-PLS Approach. *International Journal of Islamic Business and Economics (Ijibec)*. <https://doi.org/10.28918/ijibec.v9i2.12645>
- Rusyidi, I. (2023). Good Governance According to Islamic Perspective. *Munaddhomah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i4.727>
- Sarwar, S., & Abugre, J. B. (2013). An Assessment of Islamic Work Ethics of Employees in Organizations: Insights From the United Arab Emirates. *Problems of Management in the 21st Century*. <https://doi.org/10.33225/pmc/13.06.60>
- Sukmayadi, S. (2025). Analysis of the Implementation of Sharia Principles in Human Resource Management of Islamic Cooperative. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3307>
- Susilo, A., Rofiqkhan Putra, S. M., Arief, S., & Lesmana, M. (2023). The Relationship Between Islamic Business Ethics and Customer Retention: Evidence From Sharia Bank in Ponorogo. *El-Barka Journal of Islamic Economics and Business*. <https://doi.org/10.21154/elbarka.v6i1.3979>
- Yuslem, N., Nurlaila, N., & Yurmaini, Y. (2021). Financial Accountability Dimensions of Islamic Values at Al Washliyah Higher SCHO. *Eduvest - Journal of Universal Studies*. <https://doi.org/10.36418/edv.v1i12.311>
- Zarkasi, Z., Waldan, R., & Fachrurazi, F. (2025). Strategic Role of Principals in Islamic Digital-Based Human Resource Management. *Nidhomul Haq Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.31538/ndhq.v10i2.193>