



Research Article

**ISLAMIC LEADERSHIP MODEL: ETHICAL FOUNDATIONS
AND THE PRINCIPLE OF AMANAH IN HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT**
(Model Kepemimpinan Islami: Fondasi Etika dan Nilai Amanah
dalam Manajemen Sumber Daya Manusia)

Rosita,

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
rositaaa.itaaaa@gmail.com

Elsa Lestari,

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
elsalestari393@gmail.com

Sumarta

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia
martasumarta548@gmail.com

Copyright © 2025 by Authors, Published by **Lentera Peradaban: Journal On Islamic Studies**. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received: December 2025
Accepted: February 2026

Revised : January 2026
Available online : March 2026

How to Cite: Rosita, Elsa Lestari, & Sumarta. (2026). Islamic Leadership Model: Ethical Foundations and the Principle of Amanah in Human Resource Management (Model Kepemimpinan Islami: Fondasi Etika dan Nilai Amanah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia). *Lentera Peradaban: Journal on Islamic Studies*, 2(1), 110–120. <https://doi.org/10.61166/lpi.v2i1.57>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan model kepemimpinan Islami dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di organisasi, dengan fokus pada integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajerial modern. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif melalui analisis tematik terhadap berbagai literatur ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja jangka pendek, tetapi juga menekankan

hubungan harmonis antara pemimpin dan karyawan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta internalisasi nilai-nilai amanah, kejujuran, dan keadilan. Penerapan nilai-nilai tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Namun demikian, tantangan dalam implementasi masih ditemukan, terutama pada aspek kebijakan dan regulasi organisasi, seperti struktur penggajian yang belum sepenuhnya adil, kurangnya transparansi dalam sistem penilaian kinerja, serta praktik manajemen yang masih berorientasi pada hasil tanpa mempertimbangkan dimensi etika dan spiritual. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara prinsip kepemimpinan Islami dan praktik manajemen konvensional yang berlaku di banyak organisasi. Penelitian ini merekomendasikan perlunya reformulasi kebijakan organisasi agar lebih selaras dengan prinsip-prinsip Islami, termasuk penerapan sistem kompensasi yang adil, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta penguatan budaya kerja berbasis nilai. Dengan demikian, model kepemimpinan Islami memiliki potensi strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang etis, harmonis, dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Kepemimpinan Islami, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-Nilai Islam, Kebijakan Organisasi*

Abstract

This study aims to explore the application of Islamic leadership models in human resource management (HRM) within organizations, focusing on the integration of Islamic values into modern managerial practices. The method used is a literature review with a qualitative approach through thematic analysis of relevant academic sources. The findings indicate that Islamic leadership is not solely oriented toward short-term performance outcomes but also emphasizes harmonious relationships between leaders and employees, participatory decision-making, and the internalization of values such as trustworthiness (amanah), honesty, and justice. The implementation of these values has been proven to enhance employee motivation, loyalty, and productivity. However, challenges in implementation remain, particularly in organizational policies and regulations, such as inequitable salary structures, lack of transparency in performance evaluation systems, and management practices that prioritize results without considering ethical and spiritual dimensions. These issues highlight a gap between Islamic leadership principles and conventional management practices commonly found in organizations. This study recommends the need for policy reformulation to align organizational practices with Islamic principles, including fair compensation systems, transparent decision-making processes, and the strengthening of value-based organizational culture. Therefore, Islamic leadership models hold significant potential to improve organizational performance while fostering an ethical, harmonious, and sustainable work environment.

Keywords: *Islamic Leadership, Human Resource Management, Islamic Values, Organizational Policy*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam perspektif Islam memiliki landasan normatif yang kuat, bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah, yang menekankan nilai-nilai keadilan (*al-'adl*), kejujuran (*sidq*), amanah, dan tanggung jawab. Dalam QS. Al-Baqarah ayat 30, Allah SWT menegaskan

bahwa manusia diciptakan sebagai *khalifah* di muka bumi, yang mengandung makna bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab kepemimpinan dalam mengelola dan memakmurkan kehidupan secara etis dan berkeadilan (Shihab, 2002; Ibnu Katsir, 2004). Konsep ini menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam tidak hanya terbatas pada posisi struktural, tetapi juga melekat pada setiap individu sebagai bentuk tanggung jawab moral dan spiritual.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), konsep khalifah tersebut memberikan perspektif baru bahwa setiap karyawan pada dasarnya adalah pemimpin bagi dirinya sendiri (*self-leadership*), yang bertanggung jawab atas integritas, kinerja, dan kontribusinya dalam organisasi. Perspektif ini memperkaya pendekatan MSDM modern yang selama ini cenderung berorientasi pada aspek teknis dan administratif, dengan memasukkan dimensi spiritual dan etika sebagai fondasi pengelolaan sumber daya manusia (Ali, 2010). Dengan demikian, kepemimpinan Islami tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga mendorong terbentuknya kesadaran kepemimpinan individual dalam setiap level organisasi.

Di tengah dinamika globalisasi dan persaingan yang semakin kompleks, organisasi tidak hanya dituntut untuk mencapai efisiensi dan produktivitas, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis, inklusif, dan berkelanjutan. Model kepemimpinan konvensional yang berfokus pada pencapaian target jangka pendek sering kali mengabaikan aspek moral dan kesejahteraan karyawan, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan seperti konflik internal, rendahnya loyalitas, serta tingginya tingkat turnover (Robbins & Judge, 2013). Dalam konteks ini, kepemimpinan Islami hadir sebagai alternatif pendekatan yang menyeimbangkan antara pencapaian kinerja dan nilai-nilai kemanusiaan.

Kepemimpinan Islami menekankan prinsip musyawarah (*syura*), keadilan, dan amanah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi (Khan, 2010). Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual yang mampu menginspirasi karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen SDM dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta kinerja karyawan secara signifikan (Rahmawati et al., 2023; Sulaiman, 2020).

Namun demikian, implementasi model kepemimpinan Islami masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak organisasi masih menggunakan pendekatan kepemimpinan konvensional yang berorientasi pada hasil tanpa memperhatikan dimensi etika dan spiritual. Selain itu, kebijakan organisasi seperti sistem penggajian yang kurang adil, minimnya transparansi dalam penilaian kinerja, serta regulasi yang lebih menekankan efisiensi daripada kesejahteraan karyawan menjadi hambatan dalam penerapan nilai-nilai Islami secara optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai ideal kepemimpinan Islami dan praktik manajemen yang berlangsung di lapangan.

Selain faktor kebijakan, tantangan juga muncul dari aspek budaya organisasi dan resistensi terhadap perubahan. Dalam beberapa kasus, kepemimpinan Islami masih dipersepsikan

sebagai pendekatan normatif yang kurang adaptif terhadap perkembangan zaman. Padahal, secara konseptual, kepemimpinan Islami memiliki fleksibilitas yang tinggi karena berlandaskan prinsip universal yang dapat disesuaikan dengan konteks sosial dan budaya (Hofstede, 2001).

Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana model kepemimpinan Islami dapat diintegrasikan secara sistematis dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan model kepemimpinan Islami dalam MSDM, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta merumuskan strategi implementasi yang relevan dan aplikatif. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep kepemimpinan Islami, sekaligus kontribusi praktis bagi organisasi dalam menciptakan sistem manajemen SDM yang beretika, produktif, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*), yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep kepemimpinan Islami dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) berdasarkan berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada eksplorasi konseptual dan analisis teoritis, bukan pada pengumpulan data lapangan secara langsung (Creswell, 2014).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder yang diperoleh dari berbagai referensi akademik, antara lain buku teks, artikel jurnal terindeks, prosiding ilmiah, serta publikasi digital yang kredibel seperti Google Scholar dan ResearchGate. Pemilihan sumber dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan relevansi, otoritas penulis, serta kontribusinya terhadap kajian kepemimpinan Islami dan MSDM (Zed, 2014). Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat valid, terpercaya, dan sesuai dengan kebutuhan analisis.

Dalam proses analisis data, penelitian ini menggunakan dua pisau analisis utama. Pertama, analisis tematik (*thematic analysis*) yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menginterpretasikan tema-tema utama yang muncul dalam literatur, seperti nilai amanah, keadilan, musyawarah (*syura*), dan tanggung jawab dalam kepemimpinan Islami (Braun & Clarke, 2006). Analisis ini memungkinkan peneliti untuk menemukan pola-pola konseptual yang menjadi dasar dalam pengembangan model kepemimpinan Islami.

Kedua, analisis komparatif yang digunakan untuk membandingkan konsep kepemimpinan Islami dengan model kepemimpinan konvensional Barat, khususnya yang dikemukakan oleh Hofstede (2001) dan Kotter (1996). Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi persamaan (titik temu) serta perbedaan mendasar antara kedua pendekatan tersebut,

sehingga dapat memberikan kontribusi teoretis yang lebih komprehensif dalam pengembangan ilmu manajemen.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) reduksi data, dengan menyaring informasi yang relevan dari berbagai sumber; (2) kategorisasi data berdasarkan tema dan konsep utama; (3) penyajian data dalam bentuk narasi analitis; serta (4) penarikan kesimpulan secara sistematis (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Tahapan ini dilakukan secara berulang untuk memastikan konsistensi dan kedalaman analisis.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai referensi yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih objektif dan komprehensif (Sugiyono, 2017). Selain itu, peneliti juga melakukan evaluasi kritis terhadap setiap sumber yang digunakan, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dengan pendekatan metodologis ini, penelitian diharapkan mampu memberikan analisis yang mendalam mengenai penerapan kepemimpinan Islami dalam manajemen sumber daya manusia, sekaligus menghasilkan temuan yang relevan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen modern berbasis nilai-nilai Islam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Umum dan Islam

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen fundamental dalam organisasi yang menentukan arah, budaya, serta keberhasilan pencapaian tujuan. Secara umum, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Robbins & Judge, 2013). Dalam perspektif manajemen modern, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan formal, tetapi juga mencakup aspek komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan strategis.

Namun demikian, dalam perspektif Islam, kepemimpinan memiliki dimensi yang lebih luas dan mendalam. Kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai fungsi administratif atau manajerial, melainkan sebagai amanah yang memiliki konsekuensi moral dan spiritual. Hal ini sejalan dengan konsep manusia sebagai *khaliifah* di muka bumi sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an (QS. Al-Baqarah: 30), yang menunjukkan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab kepemimpinan dalam menjalankan perannya di dunia (Shihab, 2002; Ibnu Katsir, 2004).

Dalam konteks ini, kepemimpinan Islami menempatkan nilai-nilai tauhid, keadilan, amanah, dan tanggung jawab sebagai fondasi utama. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab kepada organisasi atau manusia, tetapi juga kepada Allah SWT. Oleh

karena itu, kepemimpinan Islami menuntut integritas tinggi, kejujuran, serta komitmen terhadap nilai-nilai etika dalam setiap pengambilan keputusan (Ali, 2010).

Lebih lanjut, hadis Nabi Muhammad SAW yang menyatakan bahwa “setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya” memperkuat konsep bahwa kepemimpinan bersifat universal dan melekat pada setiap individu. Hal ini relevan dengan konsep *self-leadership* dalam manajemen modern, di mana setiap karyawan memiliki tanggung jawab terhadap kinerja dan perilakunya sendiri.

Dengan demikian, kepemimpinan Islami tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter individu yang berakhlak, bertanggung jawab, dan berorientasi pada keberkahan.

B. Implementasi Kepemimpinan Islami dalam Manajemen SDM

Penerapan kepemimpinan Islami dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup berbagai aspek penting, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Dalam praktiknya, nilai-nilai Islami seperti keadilan (*al-'adl*), amanah, dan musyawarah (*syura*) menjadi prinsip dasar dalam pengelolaan SDM.

Dalam proses rekrutmen, misalnya, prinsip keadilan menuntut agar setiap individu mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi. Hal ini sejalan dengan konsep meritokrasi dalam manajemen modern, di mana individu dipilih berdasarkan kompetensi dan kualifikasi (Dessler, 2013). Namun, dalam perspektif Islami, aspek moral dan integritas juga menjadi pertimbangan utama.

Selain itu, dalam pengembangan karyawan, kepemimpinan Islami menekankan pentingnya pembinaan karakter (*character building*) selain peningkatan kompetensi teknis. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya bertujuan menghasilkan tenaga kerja yang produktif, tetapi juga individu yang memiliki nilai-nilai etika dan spiritual yang kuat (Rahmawati et al., 2023).

Dalam hal pengambilan keputusan, prinsip musyawarah menjadi salah satu ciri khas kepemimpinan Islami. Partisipasi karyawan dalam proses ini tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan, tetapi juga memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja secara signifikan (Suhartini et al., 2022).

Dengan demikian, implementasi kepemimpinan Islami dalam MSDM tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan berorientasi pada nilai.

C. Strategi Penguatan Kualitas SDM Berbasis Nilai Islami

Untuk mengoptimalkan penerapan kepemimpinan Islami, diperlukan strategi yang sistematis dan terintegrasi dalam pengelolaan SDM. Salah satu strategi utama adalah

penguatan nilai-nilai Islami melalui program pelatihan dan pengembangan. Program ini dapat berupa pelatihan kepemimpinan Islami, workshop etika kerja, serta kegiatan pembinaan spiritual yang berkelanjutan.

Selain itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang berbasis nilai, di mana setiap individu didorong untuk menginternalisasi nilai-nilai seperti amanah, tanggung jawab, dan kejujuran dalam aktivitas sehari-hari. Budaya organisasi yang kuat terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Robbins & Judge, 2013).

Strategi lainnya adalah penerapan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya mengukur aspek kuantitatif, tetapi juga aspek kualitatif seperti etika kerja, integritas, dan kontribusi sosial. Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan Islami yang menekankan keseimbangan antara hasil dan proses.

D. Tantangan Implementasi Kepemimpinan Islami

Meskipun memiliki banyak keunggulan, implementasi kepemimpinan Islami dalam MSDM tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah dominasi paradigma manajemen konvensional yang lebih berorientasi pada efisiensi dan profit semata. Model ini sering kali mengabaikan dimensi moral dan spiritual, sehingga menciptakan kesenjangan dengan prinsip kepemimpinan Islami.

Selain itu, kebijakan organisasi yang tidak mendukung, seperti sistem penggajian yang tidak adil dan kurangnya transparansi dalam penilaian kinerja, menjadi hambatan serius dalam penerapan nilai-nilai Islami. Kondisi ini dapat menurunkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan menghambat terciptanya lingkungan kerja yang harmonis.

Faktor budaya juga menjadi tantangan, terutama dalam organisasi yang memiliki keberagaman latar belakang. Perbedaan nilai dan persepsi terhadap kepemimpinan dapat mempengaruhi penerimaan terhadap model kepemimpinan Islami (Hofstede, 2001).

E. Titik Temu dan Perbedaan Kepemimpinan Barat dan Islami

Dalam kajian ini, ditemukan bahwa terdapat beberapa titik temu antara kepemimpinan Barat dan kepemimpinan Islami, seperti pentingnya komunikasi efektif, visi yang jelas, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan (Kotter, 1996). Kedua pendekatan sama-sama menekankan pentingnya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi.

Namun demikian, terdapat perbedaan mendasar yang signifikan. Kepemimpinan Barat umumnya berorientasi pada hasil dan efisiensi organisasi, sementara kepemimpinan Islami berorientasi pada nilai, etika, dan tanggung jawab spiritual. Dalam kepemimpinan Islami, keberhasilan tidak hanya diukur dari pencapaian target, tetapi juga dari keberkahan dan dampak positif terhadap masyarakat.

Selain itu, kepemimpinan Islami menempatkan konsep amanah sebagai inti, yang tidak ditemukan secara eksplisit dalam teori kepemimpinan Barat. Amanah menuntut pemimpin untuk bertindak jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam setiap keputusan.

Dengan demikian, kepemimpinan Islami dapat dipandang sebagai pendekatan yang melengkapi sekaligus mengoreksi kelemahan model kepemimpinan Barat yang cenderung bersifat materialistik.

F. Penerapan Kepemimpinan Islami dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Dampak Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan Islami memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti keadilan (*al-'adl*), amanah, dan kejujuran mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan dihargai, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Selain itu, kepemimpinan Islami juga berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan kepemimpinan yang humanis dan berbasis nilai mendorong terbentuknya hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan karyawan. Kondisi ini mengurangi potensi konflik internal serta menekan tingkat turnover karyawan. Loyalitas yang tinggi menjadi aset penting bagi organisasi dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional.

Lebih lanjut, kepemimpinan Islami mampu membentuk budaya kerja yang positif dan harmonis. Hubungan kerja yang dibangun atas dasar kepercayaan, saling menghormati, dan tanggung jawab menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Dalam lingkungan seperti ini, komunikasi menjadi lebih terbuka dan efektif, sehingga memudahkan koordinasi serta pengambilan keputusan. Selain itu, penerapan nilai-nilai Islami juga mendorong pengembangan karakter karyawan yang lebih etis, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, kepemimpinan Islami tidak hanya berdampak pada aspek kinerja, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang berkelanjutan.

2. Implikasi terhadap Pengembangan SDM dan Literasi Digital

Di era digital yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang pesat, kepemimpinan Islami memiliki relevansi yang semakin penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis dalam mengelola teknologi, tetapi juga harus mampu memastikan bahwa penggunaan teknologi dilakukan secara etis, bertanggung jawab, dan sesuai dengan nilai-nilai moral. Dalam hal ini, kepemimpinan Islami memberikan kerangka normatif yang kuat untuk mengarahkan perilaku digital yang berintegritas.

Integrasi nilai-nilai Islami dalam literasi digital menjadi salah satu strategi penting dalam menghadapi tantangan era digital. Literasi digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis dalam menggunakan perangkat dan sistem informasi, tetapi juga melibatkan kemampuan berpikir kritis, etika komunikasi, serta tanggung jawab dalam mengelola informasi. Dengan menginternalisasikan nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab, karyawan dapat memanfaatkan teknologi secara bijak dan produktif.

Selain itu, kepemimpinan Islami juga berperan dalam mendorong pengembangan kompetensi SDM secara holistik, yaitu tidak hanya pada aspek keterampilan (*hard skills*), tetapi juga pada aspek karakter dan spiritualitas (*soft skills*). Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas dan etika yang tinggi. Hal ini menjadi sangat penting dalam menghadapi kompleksitas tantangan global yang menuntut keseimbangan antara inovasi dan tanggung jawab sosial.

Dengan demikian, kepemimpinan Islami dapat menjadi fondasi dalam membangun ekosistem kerja digital yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan teknologi, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai moral yang kuat. Hal ini akan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam jangka panjang.

3. Kontribusi Teoretis dan Praktis dalam Pengembangan Kepemimpinan Modern

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan konsep kepemimpinan Islami sebagai alternatif model kepemimpinan modern. Kepemimpinan Islami menawarkan perspektif yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan dimensi spiritual, etika, dan manajerial dalam satu kerangka yang utuh. Hal ini menjadi pembeda utama dibandingkan dengan model kepemimpinan konvensional yang cenderung berfokus pada aspek rasional dan instrumental.

Konsep kepemimpinan Islami juga memperkaya khazanah ilmu manajemen dengan menghadirkan pendekatan yang berbasis nilai (*value-based leadership*), yang menekankan pentingnya integritas, tanggung jawab, dan keberkahan dalam setiap aktivitas organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan Islami tidak hanya relevan dalam konteks organisasi berbasis Islam, tetapi juga dapat diadopsi secara universal sebagai model kepemimpinan yang beretika dan berkelanjutan.

Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusia. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain adalah penguatan budaya organisasi berbasis nilai, reformulasi kebijakan yang lebih adil dan transparan, serta pengembangan program pelatihan yang mengintegrasikan aspek profesional dan spiritual. Selain itu, organisasi juga perlu membangun sistem evaluasi yang tidak hanya mengukur kinerja, tetapi juga menilai aspek etika dan perilaku kerja.

Implementasi kepemimpinan Islami secara konsisten diyakini mampu menciptakan organisasi yang tidak hanya unggul secara kinerja, tetapi juga memiliki daya tahan jangka panjang melalui pendekatan keberlanjutan (*sustainability*). Dengan mengedepankan keseimbangan antara kepentingan ekonomi, sosial, dan spiritual, kepemimpinan Islami menjadi model yang relevan dalam menjawab tantangan organisasi modern yang semakin kompleks dan dinamis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan Islami memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) di organisasi. Kepemimpinan Islami tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja dan target organisasi semata, tetapi juga menekankan dimensi moral, etika, dan spiritual dalam setiap proses manajerial. Nilai-nilai utama seperti amanah, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat loyalitas karyawan.

Dalam konteks implementasi, kepemimpinan Islami memberikan pendekatan yang lebih holistik dibandingkan model kepemimpinan konvensional, karena mengintegrasikan aspek material dan spiritual secara seimbang. Prinsip musyawarah (*syura*) dalam pengambilan keputusan, keadilan dalam sistem kompensasi, serta keteladanan pemimpin menjadi faktor kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan kepemimpinan Islami masih menghadapi berbagai tantangan, terutama pada aspek kebijakan dan regulasi organisasi. Beberapa hambatan utama meliputi struktur penggajian yang belum sepenuhnya adil, kurangnya transparansi dalam sistem penilaian kinerja, serta dominasi paradigma manajemen konvensional yang lebih berorientasi pada efisiensi dan profit jangka pendek. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai ideal kepemimpinan Islami dan praktik manajemen yang diterapkan di lapangan.

Lebih lanjut, kepemimpinan Islami memiliki orientasi keberlanjutan (*sustainability*) yang menjadi keunggulan utama dibandingkan model kepemimpinan lainnya. Kepemimpinan ini tidak hanya mengejar keuntungan jangka pendek, tetapi juga menekankan keberkahan, kesejahteraan karyawan, serta tanggung jawab sosial organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, kepemimpinan Islami berpotensi menciptakan sistem manajemen yang berkelanjutan, beretika, dan memberikan dampak positif yang luas bagi masyarakat.

Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi melakukan reformulasi kebijakan yang lebih selaras dengan prinsip-prinsip Islami, termasuk penerapan sistem kompensasi yang adil, peningkatan transparansi manajerial, serta penguatan budaya kerja berbasis nilai. Selain itu, diperlukan penelitian lanjutan berbasis empiris untuk menguji efektivitas model kepemimpinan Islami dalam berbagai konteks organisasi yang berbeda.

REFERENSI

- Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to human resource management in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6), 692–711.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Sage Publications.
- Ibnu Katsir. (2004). *Tafsir Ibnu Katsir*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Khan, A. (2010). Islamic leadership principles and practices. *International Journal of Islamic Thought*, 1(1).
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., & Elisya, Q. (2023). Perspektif Islam terhadap manajemen sumber daya manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 42–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E., Jafar, A., & Nurmiati. (2022). Islamic human resource management: A conceptual framework. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sulaiman, M. (2020). The influence of Islamic leadership on employee performance. *Journal of Islamic Management Studies*, 5(1).
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.