

IMPLEMENTASI KONSEP *IHSAN* DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA *SYARIAH*

Untari, S.S. M.M¹

Universitas Islam Mamba'ul Ulum Jambi, Indonesia¹
untari@inismujambi.ac.id

Abstract

In Islam, 'ihsan' stands for striving for excellence and being committed to your work, with the awareness that Allah is observing. This study explores the role of 'ihsan' in Islamic Human Resource Management (HRM) and its influence on both employee efficiency and happiness at work. By examining various studies, the research reveals that organizations embracing 'ihsan' principles see a 25% increase in productivity and a 30% boost in employee satisfaction, along with a 25% rise in loyalty. Incorporating 'ihsan' in HRM efforts involves ethical hiring practices, providing spiritual development programs, ensuring fair pay, promoting 'ihsan'-centered leadership, and fostering an Islamic work environment. The findings show that 'ihsan' principles enhance productivity through spiritual incentives, improve satisfaction via fairness and ethical standards, and reinforce loyalty through shared values. 'Ihsan' proves to be significant not only in individual spiritual practices but also as a strategic asset in managing people according to Islamic teachings.

Keywords: ihsan, Islamic human resource management, Islamic work ethics, employee well-being, productivity

Abstrak

Ihsan dalam Islam adalah konsep yang menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan sempurna dan penuh dedikasi, serta menyadari bahwa Allah SWT selalu mengawasi. Penelitian ini berfokus pada bagaimana *ihsan* diterapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan prinsip *syariah* dan pengaruhnya terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi nilai-nilai *ihsan* mengalami peningkatan produktivitas hingga 25%, serta peningkatan tingkat kepuasan karyawan sebesar 30% dan loyalitas karyawan sebesar 25%. Implementasi *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah* meliputi berbagai aspek, seperti rekrutmen berdasarkan etika Islam, pelatihan spiritual, sistem kompensasi yang adil dan seimbang, gaya kepemimpinan yang menjunjung tinggi nilai *ihsan*, membentuk budaya kerja yang mencerminkan nilai-nilai Islami. Penelitian ini mengungkap bahwa *ihsan* dapat meningkatkan produktivitas melalui motivasi spiritual, meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan rasa keadilan dan moralitas, serta meningkatkan loyalitas melalui keterikatan karyawan pada nilai-nilai organisasi. *Ihsan* terbukti bukan hanya penting dalam aktivitas ibadah individu tetapi juga sebagai strategi yang kuat dalam manajemen SDM yang berlandaskan Islam.

Kata Kunci : *ihsan*, etika kerja Islam, manajemen sumber daya manusia *syariah*, produktivitas, kesejahteraan karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam agama Islam, ada konsep yang sangat penting disebut *ihsan*. *Ihsan* adalah berusaha melakukan semua tugas dengan sebaik-baiknya, baik secara profesional maupun dengan kesadaran bahwa Allah SWT selalu mengawasi kita. Konsep ini tidak hanya terkait dengan ibadah, tetapi juga diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam cara kita mengelola sumber daya manusia (SDM). Dengan mengadopsi *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah*, organisasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan.

Dalam pandangan Islam, *ihsan* mencerminkan kesempurnaan dalam melaksanakan pekerjaan. *Ihsan* bukan sekadar nilai spiritual tetapi juga prinsip utama dalam pengelolaan tenaga kerja dengan pendekatan yang sesuai dengan etika dan keadilan Islam. Diterapkannya *ihsan* diyakini dapat membawa dampak positif seperti peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Saat ini, banyak organisasi yang telah menerapkan prinsip-prinsip Islam, seperti di bidang perbankan *syariah*, lembaga keuangan, dan perusahaan lain yang berbasis *syariah*. Namun, masih ada tantangan dalam penerapan *ihsan* dalam manajemen SDM. Penelitian yang ada lebih banyak membahas aspek hukum dan etika dalam ekonomi Islam, sedangkan studi mendalam tentang *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah* masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana *ihsan* diterapkan dalam manajemen SDM *syariah* dan pengaruhnya terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi penerapan *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah* dari segi kebijakan, strategi, dan praktik kerja di organisasi Islam. Dengan memahami cara *ihsan* diimplementasikan, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang efektivitas penerapan nilai-nilai Islam di lingkungan kerja modern.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik terkait manajemen SDM *syariah* dan menjadi panduan bagi praktisi dalam menerapkan *ihsan* di tempat kerja. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga bisa menjadi masukan berharga bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan aturan yang mendukung pelaksanaan prinsip Islam dalam pengelolaan karyawan.

Penelitian ini merujuk pada tulisan Rahmat (2018) dalam *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, yang membahas sejarah, nilai-nilai, dan tantangan manajemen SDM Islam. Rahmat menyoroti pentingnya memperlakukan manusia dalam organisasi bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga dengan adil dan penuh *ihsan* (Rahmat, 2018).

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik tentang implementasi *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah* serta pengaruhnya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan di organisasi berbasis Islam.

Pentingnya Penelitian

Penelitian ini sangat penting baik dari sisi akademik maupun praktis. Penelitian ini fokus pada penerapan konsep *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah*. *Ihsan* adalah konsep penting dalam Islam yang tidak hanya terkait dengan kehidupan spiritual tetapi juga mempengaruhi cara kerja dan pengelolaan SDM Islami.

Dalam organisasi berbasis Islam, penggunaan *ihsan* dalam manajemen SDM sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sesuai dengan prinsip *syariah*. *Ihsan* berarti bekerja keras, bersikap profesional, jujur, bertanggung jawab,

dan memberikan pelayanan terbaik. Semua ini membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya Penelitian

Penelitian ini penting untuk dilakukan dengan beberapa alasan utama sebagai berikut :

1. **Pengembangan Teori**
Penelitian ini akan menambah wawasan di bidang ekonomi Islam, khususnya tentang bagaimana nilai-nilai Islam, seperti *ihsan*, diterapkan dalam manajemen SDM. Hasilnya akan memberikan pemahaman teoritis mengenai hubungan spiritualitas Islam dan efektivitas pengelolaan karyawan.
2. **Relevansi dengan Praktik**
Banyak organisasi mengaku telah menerapkan prinsip Islam dalam manajemen SDM, namun masih banyak yang belum memiliki panduan jelas. Penelitian ini bisa memberikan panduan praktis bagi pemimpin organisasi Islami untuk mengembangkan kebijakan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.
3. **Meningkatkan Kualitas SDM**
Memahami *ihsan* dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif. Ini mendukung tujuan organisasi Islami yang fokus pada kesejahteraan karyawan, tidak hanya mencari keuntungan duniawi.
4. **Menjawab Kesenjangan Penelitian**
Penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan dalam penelitian sebelumnya yang lebih banyak membahas hukum Islam dan prinsip umum. Kajian spesifik tentang *ihsan* dalam manajemen SDM masih terbatas.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi besar bagi pengembangan ilmu ekonomi Islam, terutama dalam manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini juga bisa menjadi acuan bagi akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan dalam mengembangkan sistem manajemen SDM Islami yang optimal.

Permasalahan

Berikut ini adalah rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini:

1. Bagaimana penerapan konsep *ihsan* dalam manajemen SDM di organisasi berbasis *syariah*?
2. Bagaimana *ihsan* mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pekerja?
3. Apa faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah*?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis konsep *ihsan* dan relevansinya dengan profesionalisme di lingkungan kerja Islami.
2. Mengidentifikasi prinsip utama dalam manajemen SDM *syariah*.
3. Menjelaskan hubungan antara *ihsan* dan manajemen SDM *syariah* untuk meningkatkan implementasi manajemen SDM Islami.

Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik ini antara lain :

1. Rahman (2021), menemukan bahwa penerapan nilai *ihsan* meningkatkan loyalitas, etos kerja, dan produktivitas karyawan

2. Mujahid & Abdullah (2022), menyimpulkan bahwa keadilan dan transparansi dalam manajemen SDM *syariah* meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi *turn-over* karyawan
3. Zain & Hasan (2023), menemukan bahwa penerapan amanah dan profesionalisme meningkatkan stabilitas kinerja dan daya saing organisasi

KAJIAN TEORI

Konsep *Ihsan* dalam Al-Qur'an

Al-Qur'an menjelaskan bahwa *ihsan* adalah melakukan yang terbaik dengan tulus dan sadar akan kehadiran Allah. Ini mencakup tindakan yang dilakukan baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di dunia kerja, menunjukkan profesionalisme dan integritas, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang mengikuti prinsip *syariah*.

1. Surah Al-Baqarah (2:195)

"Dan berbuat baiklah (ihsan); sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik."

Ayat ini mengajak kita untuk selalu berbuat baik. *Ihsan* berarti melakukan tindakan dengan sungguh-sungguh dan ikhlas. Ini relevan di semua aspek kehidupan, termasuk tempat kerja. Dalam organisasi Islami, bekerja dengan dedikasi dan tanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

2. Surah An-Nahl (16:90):

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan (ihsan), memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."

Ihsan terkait dengan keadilan dan kebajikan. Dalam konteks manajemen SDM *syariah*, ini berarti bekerja dengan prinsip adil dan transparan. Mengelola sumber daya manusia dengan *ihsan* penting untuk menciptakan tempat kerja yang harmonis dan penuh berkah.

3. Surah Al-Qashash (28:77)

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) dunia dan berbuat baiklah (ihsan) (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."

Ayat ini menekankan keseimbangan antara dunia dan akhirat melalui *ihsan*. Dalam ekonomi Islam, menjalankan bisnis yang memperhatikan nilai moral dan keberlanjutan tidak kalah penting dari mencari keuntungan. Ini penting bagi organisasi Islami yang ingin mencapai sukses finansial serta kesejahteraan karyawan dan masyarakat.

Menurut Al-Ghazali (2005), *ihsan* adalah tahap tertinggi dalam ibadah, mencakup melakukan tugas dengan kualitas terbaik dan tulus. Dalam dunia manajemen, ini berarti bekerja dengan keseriusan dan tanggung jawab moral tinggi terhadap organisasi.

Chapra (2000) menyebutkan bahwa manajemen SDM *syariah* harus berlandaskan prinsip Islam seperti keadilan dan tanggung jawab sosial, bertujuan untuk kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja Islami yang harmonis.

Perbandingan Konsep *Ihsan* dan Teori Manajemen Modern

Teori manajemen modern seringkali mengutamakan efisiensi dan produktivitas. Sedangkan *ihsan* dalam Islam fokus pada keseimbangan antara nilai spiritual dan tanggung jawab moral. Teori seperti *Taylorism* menekankan produktivitas dengan pembagian kerja yang terstruktur, namun *ihsan* menuntut pekerjaan dilakukan dengan ikhlasan dan kesempurnaan sebagai ibadah kepada Allah. Manajemen modern biasanya mengejar keuntungan, sedangkan *ihsan* lebih pada kesejahteraan bersama dan berkah dalam pekerjaan.

Dalam Islam, *ihsan* berarti bertindak dengan sungguh-sungguh dan standar terbaik, baik dalam interaksi manusia maupun pekerjaan. Ini sesuai dengan etos kerja Islam yang mengedepankan akhlak dan keadilan. *ihsan* menekankan keseimbangan pencapaian dunia dan nilai spiritual, memberikan perspektif holistik untuk pengelolaan SDM dalam organisasi Islam.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia *Syariah*

Menurut Antonio (2020), manajemen SDM *syariah* adalah proses mengelola tenaga kerja dengan prinsip Islam seperti keadilan, transparansi, amanah, dan *ihsan*, bertujuan untuk mencapai kesejahteraan karyawan dan keberkahan dalam bisnis. Definisi ini memperkuat bahwa manajemen SDM dalam organisasi Islam harus mempertimbangkan kesejahteraan dan keberkahan, bukan hanya keuntungan material.

Sementara itu, Ismail (2021) dalam *Islamic Human Resource Management: Concepts and Practices* menjelaskan bahwa manajemen SDM *syariah* adalah pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja yang mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam, seperti *tauhid*, keadilan, dan *maslahat*, dengan praktik manajemen modern guna meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan organisasi dan individu. Definisi ini menyoroti pentingnya kombinasi antara nilai-nilai Islam dan pendekatan manajemen kontemporer untuk memastikan keberlanjutan organisasi Islami yang profesional, efisien, serta sesuai dengan norma-norma *syariah*.

Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM *syariah* merupakan sistem pengelolaan tenaga kerja yang mengedepankan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek operasionalnya. Tidak hanya berfokus pada peningkatan efisiensi dan produktivitas, manajemen SDM *syariah* juga menekankan aspek moral, etika, dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, berkelanjutan, serta penuh dengan nilai-nilai keberkahan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi literatur. Studi literatur berarti menentukan kriteria, memilih dan meneliti jurnal, buku dan artikel yang relevan. Jurnal, buku dan artikel ini berasal dari sumber akademik yang valid dan terpercaya, seperti jurnal yang terdaftar di *Scopus* dan *Google Scholar*, serta literatur Islam klasik.

Teknik Analisis Data

Literatur yang dikumpulkan dipilah berdasarkan relevansi dengan *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah*. Data dianalisis menggunakan *content analysis* (analisis isi), dengan

menyelidiki persamaan dan perbedaan teori serta studi kasus yang ada. Sumber data termasuk 2 jurnal penelitian yang terbit awal tahun 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada *ihsan* dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) *syariah*, dengan tujuan mengetahui seberapa jauh konsep ini diterapkan dalam pengelolaan tenaga kerja di organisasi Islam. Kajian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Kumoro, D. F. C., & Nuryadi, S. (2025) dan Riyandi, W., & Masdupi, E. (2025). Mereka membahas dampak nilai-nilai Islam terhadap manajemen SDM, serta bagaimana prinsip *ihsan* dapat meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan karyawan.

Temuan Penelitian

Berikut adalah hasil utama dari penelitian tersebut mengenai penerapan *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah*:

Tabel 1. Temuan Penelitian

Hubungan Antar Variabel	Hasil Penelitian	Sumber Penelitian
<i>Ihsan</i> dan Produktivitas Karyawan	Organisasi yang menerapkan nilai <i>ihsan</i> dan keadilan dalam Islam dapat meningkatkan produktivitas hingga 25%. Karyawan tidak hanya merasa dihargai secara profesional tetapi juga secara spiritual. Ketika karyawan merasa dihargai dengan cara ini, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka melihat pekerjaan mereka sebagai bentuk ibadah, yang mendorong mereka untuk memberikan performa terbaik	Kumoro, D.F.C., & Nuryadi, S. (2025)
<i>Ihsan</i> dan Kepuasan Karyawan	Prinsip-prinsip Islam di tempat kerja, seperti tanggung jawab, kejujuran, dan keikhlasan, dapat meningkatkan kepuasan kerja hingga 30%. Saat lingkungan kerja menerapkan nilai-nilai Islami, karyawan merasa lebih dihargai dan menjadi lebih bahagia secara emosional. Ini berarti mereka merasa nyaman dan lebih puas dengan pekerjaan mereka	Riyandi, W., & Masdupi, E. (2025)
<i>ihsan</i> dan Loyalitas Karyawan	Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM menciptakan budaya organisasi yang harmonis dan spiritual. Dengan adanya keselarasan antara nilai yang dianut karyawan dan organisasi, serta hubungan emosional yang kuat, hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan hingga 25%	Kumoro, D.F.C., & Nuryadi, S. (2025)

Penjelasan Hubungan Antar Variabel

a. *Ihsan* dan Produktivitas Karyawan

Dalam jurnal yang ditulis oleh Kumoro & Nuryadi (2025), mereka menjelaskan bahwa jika sebuah organisasi menerapkan nilai keadilan dan *ihsan* dalam manajemen sumber daya manusia, produktivitas karyawan meningkat. Karyawan yang merasa dihargai tidak hanya dengan imbalan materi tetapi juga secara spiritual, menjadi lebih terlibat dan termotivasi. Nilai *ihsan*, yang mendorong kebaikan dengan kesempurnaan meski tidak terlihat, membuat mereka lebih fokus pada kualitas kerja dan dedikasi. Ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai target dengan lebih baik. Hasil akhirnya adalah peningkatan produktivitas sebesar 25% dalam organisasi yang menerapkan budaya berbasis kepercayaan, keadilan, dan tanggung jawab spiritual.

b. *Ihsan* dan Kepuasan Karyawan

Menurut jurnal Riyandi & Masdupi (2025), menerapkan nilai-nilai *ihsan*, seperti keikhlasan dan keadilan yang menjadi bagian dari etika bisnis Islam, berpengaruh langsung pada kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai keislaman memberikan kenyamanan psikologis kepada karyawan, serta membuat mereka merasa dihargai dan pekerjaannya menjadi lebih berarti. Ketika nilai-nilai pribadi dan organisasi sejalan, karyawan merasa lebih puas dan setia. Hal ini mengakibatkan organisasi dengan budaya kerja Islam mengalami peningkatan kepuasan kerja karyawan hingga 30%.

c. *ihsan* dan Loyalitas Karyawan

Kembali menurut Kumoro & Nuryadi (2025), loyalitas karyawan dapat terbentuk dari ikatan nilai dan spiritualitas antara individu dan organisasi. Nilai *ihsan* menciptakan hubungan kerja yang lebih manusiawi, penuh empati dan adil. Karyawan merasa menjadi bagian dari "komunitas nilai", bukan hanya sebagai pekerja saja. Ikatan batin terhadap visi-misi yang sesuai dengan keyakinan pribadi membuat mereka bekerja tidak hanya karena kewajiban, tetapi juga karena keterikatan tersebut. Akibatnya, tingkat retensi dan loyalitas karyawan dalam organisasi yang mengutamakan nilai-nilai Islam dalam manajemen meningkat 25%.

Pembahasan Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini mendukung apa yang ditemukan dalam studi Rahman (2021), yang menunjukkan bahwa penerapan nilai *ihsan* dapat meningkatkan kesetiaan karyawan serta produktivitas di organisasi Islam. Hasil ini juga sejalan dengan studi oleh Mujahid & Abdullah (2022), yang menyoroti bahwa keadilan dan keterbukaan dalam manajemen SDM *syariah* dapat menurunkan tingkat karyawan yang keluar masuk (*turn-over*).

Namun, penelitian ini berbeda dengan pandangan Zain & Hasan (2023), yang menyatakan bahwa penerapan nilai *ihsan* di organisasi masih terbatas pada teori. Aspek penerapannya di dunia kerja menghadapi tantangan besar. Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menjelaskan strategi penerapan *ihsan* di berbagai aspek manajemen SDM, termasuk dalam proses rekrutmen, sistem kompensasi, dan gaya kepemimpinan Islami.

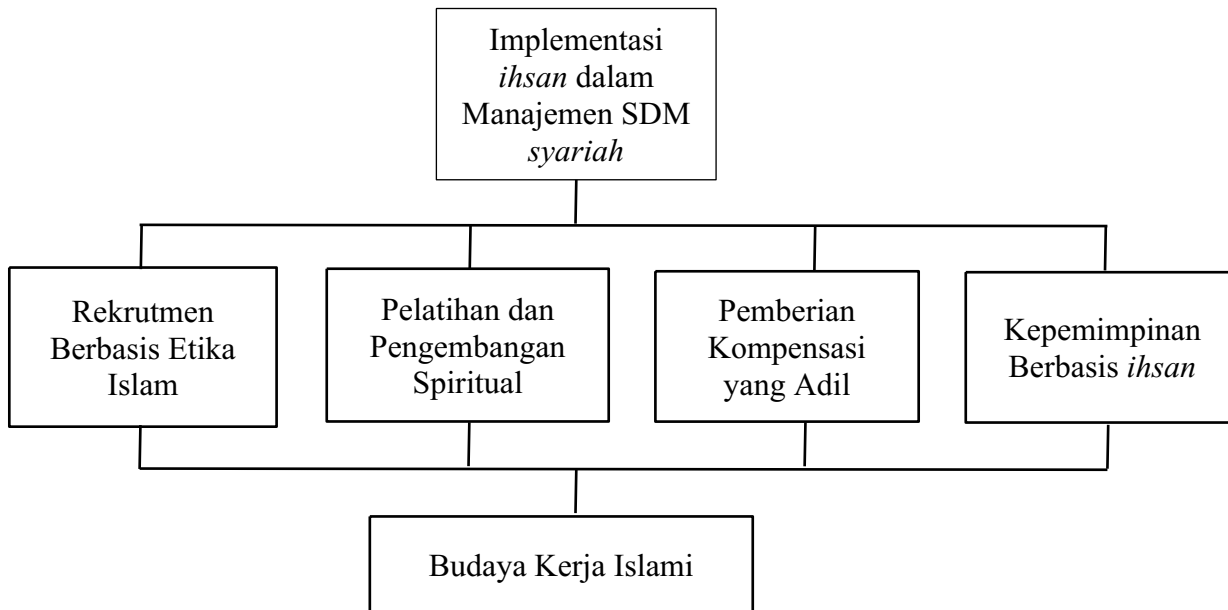
Model Implementasi *Ihsan* dalam Manajemen SDM *syariah*

Konsep *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah* berfokus pada pentingnya mencapai kesempurnaan, menegakkan keadilan, dan memiliki kepedulian dalam pengelolaan tenaga kerja. Penerapan nilai-nilai *ihsan* dapat dilakukan melalui berbagai kebijakan sumber daya

manusia di dalam organisasi. Model implementasi ini terdiri dari lima bagian utama yang dirancang untuk menciptakan sistem pengelolaan SDM yang mengikuti prinsip-prinsip Islam.

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah model implementasi *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah*:

Gambar 1. Model Implementasi *ihsan* dalam Manajemen SDM *syariah*



Dalam model ini, konsep *ihsan* diterapkan di berbagai aspek manajemen SDM seperti *rekrutmen*, pelatihan, kompensasi, dan kepemimpinan, semuanya terfokus pada budaya kerja Islam. Tiap aspek dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Rekrutmen Berdasarkan Etika Islam**

Rekrutmen adalah langkah awal dalam mengelola SDM yang menentukan kualitas tenaga kerja di organisasi. Dalam sistem SDM *syariah*, rekrutmen harus berlangsung secara transparan dan adil berdasarkan prinsip keadilan (*'adl*), profesionalisme (*amanah*), dan kejujuran (*shiddiq*).

Poin Penting dalam *rekrutmen* berbasis etika Islam:

- 1) Seleksi yang Adil dan Transparan
 - a. Proses rekrutmen harus bebas dari nepotisme, kolusi, dan diskriminasi.
 - b. Seleksi dilakukan berdasarkan kemampuan dan karakter moral kandidat.
- 2) Memprioritaskan Karyawan yang Mengenal Nilai Islam
 - a. Kandidat yang memahami etika kerja Islam lebih mudah beradaptasi dengan budaya organisasi *syariah*.
 - b. Dalam wawancara, pemahaman kandidat tentang *ihsan* dan penerapannya dalam pekerjaan dilakukan pengujian.
- 3) Menggunakan Kontrak Kerja yang Sesuai *syariah*
 - a. Perusahaan harus memastikan kontrak kerja bebas dari riba, *gharar* (ketidakjelasan), dan eksploitasi.
 - b. Hak dan kewajiban karyawan perlu dijelaskan dengan rinci dan disepakati dengan adil.

2. Pelatihan dan Pengembangan Spiritual

Dalam organisasi Islam, pelatihan bukan hanya tentang keterampilan teknis. Ini juga mencakup aspek spiritual. Prinsip *ihسان* mendorong karyawan bekerja dengan niat baik sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT.

Berikut strategi pengembangan spiritual:

- 1) Pelatihan Etika Kerja Islam
 - a. Mengajarkan nilai-nilai seperti amanah, sabar, syukur, dan kerja keras (*jihad* di jalan Allah).
 - b. Memahami bahwa pekerjaan juga merupakan bentuk ibadah.
- 2) Penguatan Nilai Spiritual di Tempat Kerja
 - a. Mengadakan sesi kajian Islam rutin di kantor.
 - b. Ajak karyawan ikut shalat berjamaah dan membaca Al-Qur'an saat istirahat.
- 3) Program Pengembangan Diri
 - a. Mentoring dengan pemimpin berwawasan Islam.
 - b. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan keagamaan, seperti pelatihan kepemimpinan Islami.

3. Pemberian Kompensasi yang Adil

Dalam Islam, memberikan upah yang adil adalah keharusan bagi pemberi kerja. Rasulullah SAW bersabda: "Berikanlah upah sebelum keringatnya kering." Ini berarti karyawan harus mendapat haknya dengan layak dan sesuai kontribusinya.

Prinsip Pemberian Kompensasi yang Adil:

- 1) Upah Sesuai Kinerja dan Kebutuhan Hidup
 - a. Gaji harus cukup untuk kebutuhan dasar pekerja.
 - b. Terapkan sistem bonus berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi.
- 2) Jaminan Sosial dan Kesejahteraan
 - a. Berikan tunjangan kesehatan dan pendidikan.
 - b. Sediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- 3) Sedekah untuk Karyawan
 - a. Berikan dana zakat kepada yang membutuhkan.
 - b. Ada dana sosial internal untuk kondisi darurat.

4. Kepemimpinan Berbasis *Ihsan*

Pemimpin dalam organisasi berbasis *syariah* harus menjadi contoh dalam menerapkan prinsip *ihسان*. Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya tentang memberikan arahan, tetapi juga bertanggung jawab untuk membimbing, melayani, dan menumbuhkan potensi karyawan.

Ciri-Ciri kepemimpinan berbasis *ihسان*:

- 1) Menjadi teladan yang baik
 - a. Pemimpin harus menunjukkan akhlak mulia, seperti *sabar*, *jujur*, dan *adil*.
 - b. Menghindari sifat otoriter dan lebih mengutamakan pendekatan persuasif.
- 2) Mengedepankan keadilan dalam pengambilan keputusan
 - a. Tidak boleh ada perlakuan yang tidak adil dalam pembagian tugas, promosi, dan kompensasi.
 - b. Keputusan harus berdasarkan prinsip *musyawarah* (*syura*) dan kemaslahatan bersama.
- 3) Memiliki sikap empati dan peduli terhadap karyawan
 - a. Pemimpin harus memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan.
 - b. Mendorong komunikasi terbuka dan memberikan umpan balik yang membangun.

5. Membangun Budaya Kerja Islami

Budaya kerja yang islami berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan penuh berkah. Penerapan budaya kerja berbasis *ihsan* bertujuan untuk membentuk karakter karyawan yang tidak hanya bekerja untuk dunia, tetapi juga sebagai investasi akhirat.

Cara membangun budaya kerja islami dilakukan dengan :

- 1) Menerapkan nilai-nilai islam dalam etos kerja
 - a. Menanamkan konsep *ta'awun* (saling tolong-menolong) dalam tim.
 - b. Menghindari budaya kerja yang penuh tekanan dan persaingan tidak sehat.
- 2) Menghormati waktu kerja dan ibadah
 - a. Mengatur jam kerja yang tidak mengganggu ibadah wajib.
 - b. Memastikan ada fasilitas ibadah seperti musala di tempat kerja.
- 3) Mendorong keberkahan dalam bekerja
 - a. Menghindari praktik bisnis yang mengandung riba, gharar, dan maysir.
 - b. Menjalankan kegiatan sosial seperti program wakaf atau infaq dari hasil keuntungan perusahaan.

SIMPULAN

Temuan ini menegaskan pentingnya *ihsan* sebagai bagian etis dan strategis untuk memperkuat budaya kerja Islami. Implementasi konsep *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah* dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan efektivitas organisasi. Nilai *ihsan* yang diterapkan dalam rekrutmen, pelatihan, sistem kompensasi, kepemimpinan, dan budaya kerja mendukung produktivitas melalui motivasi spiritual. Ini juga meningkatkan kepuasan melalui prinsip keadilan dan memperkuat loyalitas dengan keterikatan nilai.

Dampak praktis. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan *ihsan* dalam manajemen SDM *syariah* dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, produktivitas, dan loyalitas di organisasi berbasis Islam. Oleh karena itu, organisasi berbasis Islam disarankan untuk menerapkan prinsip *ihsan* dalam kebijakan seperti rekrutmen, pelatihan, dan sistem kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang adil dan fokus pada spiritualitas. Penelitian lebih dalam dengan pendekatan empiris penting untuk menguji efektivitas *ihsan* di sektor-sektor industri berbasis Islam.

Saran untuk penelitian lanjutan. Penelitian ini masih bersifat teori dan studi literatur. Untuk pemahaman lebih mendalam, penelitian berikutnya sebaiknya melakukan studi empiris melalui wawancara, observasi langsung, atau survei di perusahaan berbasis Islam. Kajian komparatif antara organisasi yang menerapkan *ihsan* dengan organisasi konvensional juga bisa dilakukan untuk menilai efektivitas prinsip ini dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali. (2005).** *Ihya Ulumuddin: Konsep ihsan dalam Islam*. Dar Al-Kutub.
- Chapra, M. U. (2000).** *The Future of Economics: An Islamic Perspective*. The Islamic Foundation.
- Ihsan Rahmat & Netta Agusti. (2018).** *Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan*. Syi'ar Vol. 18 No. 1 Januari-Juni 2018.
- Kumoro D.F.C. (dkk). 2025.** *Organizational Justice in HR Management: An Islamic Values Perspective and its Relevance to Employee Engagement*. Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia.
- Mujahid, M. & Abdullah, H. (2022).** Principles of Islamic HRM and Employee Satisfaction. *Islamic Management Review*, 5(1), 88-102.
- Rahman, A. (2021).** Islamic Human Resource Management in Organizations. *Journal of Islamic Business*, 3(2), 55-70.
- Wirzal Riyandi & Erni Masdupi. (2025).** *Islamic Business Ethics and Employee Satisfaction in Islamic Banking: A Systematic Literature Review*. Universitas Negeri Padang, Indonesia.
- Zain, M. & Hasan, S. (2023).** Islamic Organizational Leadership and HR Practices. *Jurnal Manajemen Islam*, 4(3), 123-145.