

Analisis Kepemimpinan Shalahuddin Al-Ayyubi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani

**Alief Yanuar¹⁾
Firman Setiawan²⁾**

¹⁾Universitas Trunojoyo Madura
23721100165@student.trunojoyo.ac.id

²⁾Universitas Trunojoyo Madura
firman.setiawan@trunojoyo.ac.id

Artikel disubmit : 16 Juni 2025 artikel direvisi:, artikel diterima:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan Salahuddin Al-Ayyubi dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Fokus utama penelitian adalah identifikasi karakteristik kepemimpinan Salahuddin, eksplorasi nilai-nilai utama yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia, analisis relevansi prinsip-prinsip tersebut dengan konsep MSDI, serta penelaahan potensi implementasinya di era kontemporer. Data diperoleh melalui studi literatur terhadap sumber primer dan sekunder, dianalisis dengan pendekatan tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Salahuddin ditandai oleh nilai keadilan, amanah, keteladanan, serta pendekatan partisipatif. Nilai-nilai tersebut memiliki relevansi tinggi terhadap MSDI, khususnya dalam membentuk budaya organisasi yang etis, transformatif, dan berorientasi pada pengembangan karakter SDM. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan model kepemimpinan Islami dalam pengelolaan sumber daya manusia modern.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Islam, MSDI, Nilai-Nilai Islam, Salahuddin Al-Ayyubi, Kepemimpinan Transformatif*

Abstract

This study aims to analyze the leadership of Salahuddin Al-Ayyubi from the perspective of Human Resource Management in Islam (MSDI) using a descriptive qualitative approach. The primary focus of this research is the identification of Salahuddin's leadership characteristics, exploration of the core values applied in human resource management, analysis of the relevance of these principles to MSDI, and an assessment of their potential application in the contemporary era. Data were collected through literature reviews of primary and secondary sources and analyzed thematically. The results show that Salahuddin's leadership was characterized by justice, trustworthiness, moral exemplarity, and participatory methods. These values are highly relevant to MSDI, particularly in shaping an ethical, transformative organizational culture focused on character development. The findings are expected to serve as a foundation for developing Islamic leadership models in modern human resource management.

Keywords: *Islamic Leadership, MSDI, Islamic Values, Salahuddin Al-Ayyubi, Transformational Leadership*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor fundamental dalam keberhasilan tujuan dalam suatu perkumpulan besar maupun kecil, baik dalam konteks sejarah maupun kontemporer. Menurut Mulyono (2018), kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari suatu kelompok. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, semangat, dan moral yang kreatif yang mampu memengaruhi anggotanya dalam mengubah sikap, sehingga menjadi searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Dalam sejarah peradaban Islam, salah satu tokoh yang menonjol dalam hal kepemimpinan adalah Shalahuddin Al-Ayyubi. Dikenal sebagai panglima perang yang berhasil merebut kembali Yerusalem dari tangan tentara Salib dalam Pertempuran Hattin (1187 M), serta seorang pemimpin yang adil, kuat, dan bijaksana dalam menghadapi tantangan militer dan politik pada masanya (Imam et al., 2024). Kepemimpinannya menjadi simbol integritas, keberanian, dan ketaatan terhadap nilai-nilai spiritual Islam.

Peningkatan perhatian terhadap nilai-nilai kepemimpinan berbasis etika dan spiritualitas dalam manajemen sumber daya manusia modern penting untuk menggali dan menelaah kembali contoh-contoh kepemimpinan dari tokoh-tokoh sejarah Islam. Manajemen Sumber Daya Insani sebagai bagian dari manajemen kontemporer yang menekankan pentingnya nilai-nilai seperti motivasi, pengembangan potensi, komunikasi efektif, dan pembentukan karakter dalam mengelola individu dalam organisasi (Dessler, 2020; Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks ini, pendekatan kepemimpinan Shalahuddin Al-Ayyubi menjadi sangat relevan untuk dikaji dan dianalisis.

Kepemimpinan Shalahuddin menunjukkan karakteristik yang kuat dalam pemberdayaan manusia, keadilan sosial, dan manajemen konflik. Ia tidak hanya memimpin melalui perintah, tetapi juga melalui keteladanan dan kepercayaan terhadap kemampuan bawahannya. Pendekatan ini konsisten dengan konsep modern manajemen sumber daya insani yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan pembinaan karakter dalam organisasi (Nasr, 2006). Lebih jauh, Shalahuddin juga menunjukkan kemampuan dalam menciptakan kolaborasi lintas etnis dan agama dalam struktur pemerintahan dan militernya, yang mencerminkan kepemimpinan inklusif dan pluralistik (Al-Maqrizi, 2007).

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk merevitalisasi warisan kepemimpinan Islam klasik dalam menjawab tantangan manajemen sumber daya insani masa kini. Dalam dunia yang semakin terdigitalisasi, aspek moral dan spiritual sering kali terpinggirkan, sementara praktik kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai etika dan akhlak justru semakin dibutuhkan (Khan & Sheikh, 2019). Kepemimpinan, dalam konteks ini, bukan sekadar kemampuan untuk mengarahkan dan mengelola, melainkan juga kemampuan untuk menginspirasi, memberi teladan, dan menanamkan nilai-nilai luhur dalam setiap aspek pengelolaan manusia. Burns (1978) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformatif menciptakan perubahan mendalam dalam individu dan sistem melalui pengaruh moral dan visi strategis yang kuat, karakteristik yang jelas tercermin dalam kepemimpinan Salahuddin.

Penelitian ini dilandasi oleh rasionalisasi bahwa tokoh seperti Salahuddin Al-Ayyubi mampu memberikan model kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara strategi tetapi juga mencerminkan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan manusia. Kepemimpinan Salahuddin menunjukkan dimensi integratif antara kekuatan visi, empati interpersonal, dan orientasi spiritual yang kuat, sehingga mampu menciptakan sistem pemerintahan dan organisasi militer yang tidak hanya stabil, tetapi juga mendapat legitimasi moral dari masyarakat luas.

Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan Salahuddin Al-Ayyubi berdasarkan sumber-sumber sejarah Islam; (2) menggali nilai-nilai utama yang beliau terapkan dalam mengelola sumber daya manusia; (3) menganalisis relevansi prinsip-prinsip kepemimpinannya dengan konsep MSDI; dan (4) mengkaji bagaimana nilai-nilai tersebut dapat diimplementasikan dalam pengelolaan sumber daya insani di era kontemporer.

Rencana pemecahan masalah dilakukan melalui pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur, yang memungkinkan peneliti untuk menelusuri sumber-sumber historis dan akademik secara mendalam. Studi-studi sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Nasr (2016), Afsaruddin (2017), dan Ahmed (2020) menjadi referensi penting dalam membangun landasan teoritis penelitian ini. Walaupun penelitian ini tidak mengembangkan hipotesis formal karena pendekatan kualitatifnya, namun diasumsikan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan Salahuddin Al-Ayyubi memiliki keselarasan konseptual dan praktis dengan kerangka MSDI modern.

Kajian mengenai kepemimpinan Shalahuddin Al-Ayyubi telah banyak dilakukan, terutama dari sudut pandang sejarah, etika keislaman, dan strategi kepemimpinan (Norhabibah, 2022; Afsaruddin, 2017). Namun demikian, masih jarang ditemui penelitian yang secara eksplisit mengaitkan nilai-nilai luhur dalam gaya kepemimpinan Shalahuddin dengan konsep Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), khususnya dalam rangka pengembangan kerangka kerja MSDI Islami yang dapat diimplementasikan secara efektif di era modern. Sebagian besar literatur terdahulu lebih berfokus pada deskripsi historis dan penokohan figur Shalahuddin secara naratif (Ibn Shaddad, 2011; Nasr, 2016), namun belum menjangkau pemetaan langsung terhadap kontribusinya bagi sistem pengelolaan SDM yang bersifat holistik dan aplikatif dalam konteks organisasi masa kini yang kompleks dan multikultural.

Di sisi lain, studi-studi empiris yang mengeksplorasi nilai-nilai Islam dalam MSDI pada organisasi kontemporer di Indonesia cenderung terbatas pada isu-isu mikro seperti loyalitas karyawan terhadap organisasi (Maharani & Lestari, 2021), persepsi terhadap keadilan dalam sistem organisasi (Fauziah et al., 2019), serta dimensi spiritual dalam gaya kepemimpinan (Saputra & Fitriani, 2023). Sayangnya, penelitian-penelitian tersebut belum mengangkat tokoh sejarah Islam sebagai rujukan praktis yang bisa dijadikan role model konkret dalam menyusun sistem MSDI yang lebih bernuansa nilai dan transformatif. Oleh sebab itu, kehadiran riset ini diharapkan mampu menutup celah tersebut dengan mengkaji secara kritis dan mendalam prinsip-prinsip kepemimpinan Shalahuddin Al-Ayyubi, serta

merumuskan relevansinya sebagai fondasi dalam pembentukan model MSDI yang adaptif terhadap kebutuhan zaman namun tetap berakar pada nilai spiritual dan etika Islam.

Melalui pendekatan kualitatif dan kajian pustaka yang bersifat lintas disiplin, penelitian ini berupaya tidak hanya memberikan kontribusi teoritik terhadap wacana kepemimpinan Islam dan MSDI, tetapi juga membangun jembatan antara warisan nilai-nilai kepemimpinan klasik dan kebutuhan manajemen kontemporer yang dinamis. Hal ini senada dengan pandangan Yusniar et al. (2021) dan Herlina & Sholikhah (2020) yang menekankan pentingnya rekontekstualisasi nilai-nilai kepemimpinan dari masa lalu untuk dijadikan dasar dalam merancang sistem pengembangan SDM yang tidak sekadar efisien secara teknis, tetapi juga unggul secara etis, spiritual, dan kemanusiaan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*), sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Miqzaqon T dan Purwoko bahwa penelitian kepustakaan merupakan studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi menggunakan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada dalam dokumen, buku, majalah, dan sebagainya (Assyakurrohim et al., 2023). Penelitian ini berfokus pada analisis mendalam terhadap berbagai sumber primer dan sekunder pada kepemimpinan Shalahuddin Al-Ayyubi dalam perspektif manajemen sumber daya insani. Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti dapat mengumpulkan data yang kaya dan beragam, melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif dan analisis dokumen (Nurrisa et al., 2025). Data dikumpulkan melalui kajian pustaka terhadap literatur historis seperti biografi klasik karya Baha ad-Din Ibn Shaddad dan sumber-sumber modern seperti jurnal akademik, buku-buku sejarah Islam, serta literatur manajemen kontemporer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*) dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang relevan dengan karakteristik kepemimpinan dan prinsip-prinsip manajemen sumber daya insani. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengonfirmasi temuan dari berbagai referensi yang akurat. Dengan metode ini, diharapkan hasil penelitian memiliki akurasi dan relevansi teoritik yang kuat dalam menjawab rumusan masalah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1. Hasil penelitian

Karakter Kepemimpinan	Nilai MSDI	Prinsip Kepemimpinan Modern	Implementasi Kontemporer
<ul style="list-style-type: none"> •Keadilan •Visioner •Humanis •Keteladanan 	<ul style="list-style-type: none"> •Syura •Amanah •Ihsan •Adil 	<ul style="list-style-type: none"> •Spiritual leadership •Transformational leadership 	<ul style="list-style-type: none"> •Etika Kerja •Budaya Organisasi berbasis nilai •Pengembangan SDM

Gambar 2.1 Analisis Kepemimpinan Shalahhudin Al-Ayyubi

Kepemimpinan Salahuddin Al-Ayyubi dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) menggambarkan keterkaitan antara empat elemen utama yang saling melengkapi: karakteristik kepemimpinan, nilai-nilai MSDI, prinsip-prinsip kepemimpinan modern, dan implementasi dalam konteks kontemporer. Pada lapisan pertama, karakteristik kepemimpinan Salahuddin sebagaimana diuraikan oleh Ibn Shaddad (2011) dan Nasr (2016) menampilkan keadilan, visi jauh ke depan, kepedulian terhadap sesama, dan keteladanan moral sebagai fondasi utama. Nilai-nilai ini mencerminkan inti etika Islam yang kuat dan menjadi landasan perilaku kepemimpinannya. Selanjutnya, nilai-nilai dalam MSDI seperti syura (partisipasi), amanah (tanggung jawab), ihsan (kerja unggul), dan adil (keadilan sosial) menjadi representasi operasional dari karakter tersebut dalam konteks manajerial. Beekun (2012) menegaskan bahwa nilai-nilai ini relevan untuk diterapkan dalam praktik kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia, baik dalam organisasi publik maupun swasta.

Prinsip-prinsip kepemimpinan modern seperti transformational leadership dan spiritual leadership juga terlihat dalam gaya kepemimpinan Salahuddin. Transformational leadership diwujudkan dalam kemampuannya memotivasi dan menyatukan umat Islam dari berbagai suku dan bangsa demi tujuan kolektif, sedangkan spiritual leadership tergambar dari keteladanannya dalam nilai-nilai religius dan kemanusiaan. Akhirnya, bagan ini menunjukkan bagaimana seluruh elemen tersebut dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya insani masa kini melalui pembentukan etika kerja, penciptaan budaya organisasi berbasis nilai, dan pengembangan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga bermoral dan berorientasi sosial. Bagan ini mengilustrasikan bahwa kepemimpinan berbasis nilai tidak hanya relevan secara historis, tetapi juga aplikatif dalam menjawab tantangan MSDI modern.

2.2. Pembahasan

1. Karakteristik Kepemimpinan Shalahuddin Al-Ayyubi

Shalahuddin Al Ayyubi merupakan seorang pemimpin militer dan politik Muslim pada abad ke 12 yang terkenal karena keberhasilannya merebut kembali Yerusalem dari tangan tentara salib pada perang salib ke tiga. Ia di kenal sebagai figur yang berhasil mengukir sejarah dengan kepemimpinan yang sangat luar biasa dalam peradaban Islam. Shalahuddin Al Ayyubi mulai di kenal pada saat memimpin pasukan militer Muslim pada perang salib, pada tahun 1189-1192 dengan pencapaian terbesarnya adalah keberhasilannya dalam menaklukan Yerusalem pada tahun 1187. Setelah pertempuran besar di Hatin, keberhasilan ini membuatnya mulai di hormati dan di kenal sebagai seorang pemimpin yang berprinsip dan adil. Selain itu, Shalahuddin juga di kenal sebagai pemimpin yang memperlakukan musuhnya dengan adil dan tetap menghormati hak-hak sipil (Norhabibah, 2022).

Shalahuddin Al Ayyubi merupakan figur yang di hormati dalam sejarah Islam dan di kenang sebagai salah satu tokoh yang paling berpengaruh pada abad pertengahan. Ia menunjukan kepemimpinan yang adil, kuat, dan bijaksana dalam menghadapi tantangan politik dan militer pada masanya. Dalam perkembangan Dinasti Ayyubiyah, Shalahuddin Al Ayyubi menggunakan beberapa cara, salah satunya adalah Shalahuddin Al Ayyubi diangkat menjadi menteri di Mesir setelah wafatnya Sultan terakhir Dinasti Fatimiyah, memperluas wilayah kekuasaannya, dan menjaga tingkatan hubungan dengan penguasa dan kelompok yang berbeda untuk menghindari perselisihan dan konflik. Sifat-sifat yang dimiliki diperkuat oleh penuturan Nasr (2016) yang menekankan bahwa Salahuddin memiliki strategi jangka panjang serta kemampuan untuk menginspirasi dan mempersatukan umat. Dengan demikian, karakteristik utama kepemimpinannya mencakup keadilan, visioner, humanis, dan keteladanan moral.

2. Nilai-nilai Utama yang Ditunjukkan Oleh Shalahuddin Al-Ayyubi Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Pada Masanya

Dalam konteks manajemen SDM, Salahuddin menerapkan prinsip syura (musyawarah), amanah (tanggung jawab), ihsan (kerja unggul), dan adil (keadilan distributif). Nilai-nilai ini menciptakan budaya organisasi yang kohesif dan loyal. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa keadilan dan amanah merupakan nilai yang paling dominan diterapkan dalam pengelolaan pasukan dan administrasi negara. Hal ini tercermin dalam praktik kepemimpinan yang menghindari nepotisme dan mengedepankan meritokrasi.

Shalahuddin Al-Ayyubi menunjukkan pendekatan kepemimpinan yang sangat menekankan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia. Nilai utama yang menjadi pilar dalam pengelolaan SDM pada masanya antara lain adalah keadilan, amanah, ihsan, dan syura. Keadilan dalam hal ini diwujudkan dalam pemberian hak-hak yang adil kepada pasukan dan rakyatnya tanpa diskriminasi, sebagaimana dijelaskan oleh Norhabibah

(2022), bahwa Salahuddin menghormati hak-hak sipil bahkan kepada musuh sekalipun. Sementara itu, amanah tercermin dari kepercayaan yang diberikan kepada para pemimpin bawahannya yang terpilih berdasarkan kompetensi dan loyalitas, bukan karena kedekatan pribadi.

Nilai ihsan, atau kesungguhan dalam bekerja, juga tampak dalam bagaimana Salahuddin menekankan profesionalisme dan keberanian dalam setiap lini kepemimpinannya. Ia dikenal sebagai pemimpin yang sangat memperhatikan kesiapan pasukannya, baik fisik maupun spiritual, serta kesejahteraan mereka (Imam et al., 2024). Musyawarah (syura) menjadi nilai partisipatif yang ditanamkan dalam pengambilan keputusan strategis, membangun rasa kepemilikan dan tanggung jawab kolektif dalam organisasi.

Nilai-nilai tersebut sejalan dengan konsep MSDI yang menekankan pembangunan karakter, spiritualitas, dan moralitas dalam pengelolaan individu. Sebagaimana ditunjukkan oleh Assyakurrohim et al. (2023), pengelolaan SDM dalam Islam tidak hanya menargetkan pencapaian produktivitas, tetapi juga pertumbuhan etis dan integritas karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia oleh Salahuddin bersifat holistik, tidak hanya mencakup aspek struktural, tetapi juga spiritual dan sosial.

3. Prinsip Kepemimpinan Shalahuddin Al-Ayyubi dan Relevansinya dengan Manajemen Sumber Daya Insani

Kepemimpinan Shalahuddin Al-Ayyubi secara prinsipil didasarkan pada nilai-nilai inti yang berakar dari ajaran Islam, yang mencerminkan integrasi antara etika pribadi dan strategi organisasi. Salah satu prinsip utama adalah kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), yang menempatkan pemimpin sebagai pelayan umat dan bertanggung jawab atas kesejahteraan rakyatnya. Dalam konteks ini, ia tidak hanya memerintah, tetapi juga membina, memberi teladan, dan membangun kepercayaan—hal ini sejalan dengan pendekatan MSDI yang menekankan pentingnya pengembangan potensi manusia dan pemberdayaan secara spiritual dan profesional (Yusniar et al., 2021). Shalahuddin juga menunjukkan prinsip kepemimpinan yang visioner, yaitu kemampuan melihat jauh ke depan dan membangun strategi jangka panjang yang terintegrasi dengan nilai-nilai kolektif umat. Dalam MSDI, prinsip ini sangat relevan untuk menetapkan arah pengembangan SDM yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga konsisten terhadap tujuan moral dan sosial organisasi (Herlina & Sholikhah, 2020).

Aspek lain dari prinsip kepemimpinan Shalahuddin adalah partisipatif dan kolaboratif, yang tercermin dalam praktik musyawarah (syura). Prinsip ini menjadi pilar dalam MSDI kontemporer karena menciptakan rasa tanggung jawab kolektif dan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Dalam studi empiris oleh Nurhidayat & Zainuddin (2022), pendekatan MSDI yang berbasis syura terbukti meningkatkan kualitas hubungan kerja dan kepuasan karyawan dalam organisasi berbasis nilai. Selain itu, prinsip keadilan (al-adl) yang dipegang teguh oleh Shalahuddin tidak hanya tercermin dalam tatanan hukum, tetapi juga dalam praktik pengelolaan SDM, seperti distribusi tugas, pemberian penghargaan, dan penegakan disiplin yang proporsional. Hal ini diperkuat oleh temuan Fadillah & Hasibuan (2023), yang menyatakan bahwa penerapan prinsip keadilan dalam MSDI meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja pegawai.

Dengan demikian, prinsip-prinsip kepemimpinan Shalahuddin secara substantif sangat selaras dengan prinsip-prinsip MSDI modern. Ia tidak hanya berhasil sebagai pemimpin militer dan politik, tetapi juga sebagai manajer sumber daya insani yang mampu membangun sistem sosial yang adil, kolaboratif, dan berorientasi spiritual. Nilai ihsan, atau kesungguhan dalam bekerja, juga tampak dalam bagaimana Salahuddin menekankan profesionalisme dan keberanian dalam setiap lini kepemimpinannya. Ia dikenal sebagai pemimpin yang sangat memperhatikan kesiapan pasukannya, baik fisik maupun spiritual, serta kesejahteraan mereka (Imam et al., 2024). Musyawarah (syura) menjadi nilai partisipatif yang ditanamkan dalam pengambilan keputusan strategis, membangun rasa kepemilikan dan tanggung jawab kolektif dalam organisasi.

Nilai-nilai tersebut sejalan dengan konsep MSDI yang menekankan pembangunan karakter, spiritualitas, dan moralitas dalam pengelolaan individu. Sebagaimana ditunjukkan oleh Assyakurrohim et al. (2023), pengelolaan SDM dalam Islam tidak hanya menargetkan pencapaian produktivitas, tetapi juga pertumbuhan etis dan integritas karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia oleh Salahuddin bersifat holistik, tidak hanya mencakup aspek struktural, tetapi juga spiritual dan sosial.

4. Implementasi Nilai-nilai Kepemimpinan Shalahuddin Al-Ayyubi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Insani di Era Kontemporer

Implementasi nilai-nilai kepemimpinan Shalahuddin Al-Ayyubi dalam konteks pengelolaan sumber daya insani (SDI) di era kontemporer menjadi sangat relevan, terutama dalam menjawab tantangan etika, moralitas, dan spiritualitas yang kerap terabaikan dalam

manajemen modern. Nilai-nilai seperti keadilan, amanah, syura, dan ihsan yang diwariskan oleh Shalahuddin dapat diterjemahkan dalam berbagai kebijakan organisasi modern seperti penegakan sistem reward and punishment yang adil, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan pemberdayaan karyawan secara holistik.

Sebagai contoh, penerapan nilai amanah dapat terlihat dalam budaya organisasi yang menekankan tanggung jawab dan kepercayaan terhadap karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Maharani & Lestari (2021) yang menunjukkan bahwa budaya kerja Islami berbasis nilai-nilai kepercayaan dan tanggung jawab mampu meningkatkan komitmen organisasi dan loyalitas karyawan. Sementara itu, syura sebagai nilai partisipatif dapat diimplementasikan melalui forum musyawarah internal yang terbuka dan inklusif, yang menurut Rahmawati & Sari (2020), secara signifikan berdampak pada keterlibatan karyawan dan efektivitas pengambilan keputusan dalam organisasi.

Selain itu, nilai ihsan mendorong adanya upaya peningkatan mutu kerja secara berkelanjutan. Ini dapat diterapkan melalui program pelatihan karakter dan profesionalisme berbasis spiritualitas seperti yang dikembangkan dalam pendekatan spiritual-based HR development (Saputra & Fitriani, 2023). Keadilan, sebagai prinsip fundamental Shalahuddin, dapat diinternalisasi dalam sistem evaluasi kinerja dan promosi yang objektif, sebagaimana ditunjukkan oleh studi empiris oleh Fauziah et al. (2019), yang menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Dengan demikian, integrasi nilai-nilai kepemimpinan Shalahuddin ke dalam MSDI di era kontemporer bukan hanya relevan, tetapi juga mendesak. Organisasi modern perlu meninjau ulang sistem manajerialnya agar tidak hanya mengejar efisiensi dan produktivitas, melainkan juga keberkahan, keberlanjutan, dan kesejahteraan manusia secara menyeluruh.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan Salahuddin Al-Ayyubi menunjukkan karakteristik yang sangat relevan dengan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Insani. Karakteristik tersebut meliputi keadilan, visioner, amanah, dan keteladanan moral, sebagaimana tercermin dalam pendekatan beliau terhadap pengelolaan pasukan dan administrasi publik. Nilai-nilai utama seperti syura, amanah, ihsan, dan keadilan menjadi prinsip dasar yang mampu membentuk budaya organisasi yang sehat dan produktif. Selain itu, prinsip kepemimpinan Salahuddin juga selaras dengan konsep kepemimpinan transformatif dan spiritual leadership, yang menekankan pengaruh moral, inspirasi, serta motivasi kolektif dalam pencapaian visi bersama. Temuan spesifik dari penelitian ini adalah bagaimana dimensi spiritual dan etika yang diterapkan oleh Salahuddin mampu menciptakan loyalitas, efisiensi,

dan stabilitas organisasi, bahkan dalam konteks politik dan militer yang kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam klasik memiliki potensi untuk diadaptasi dalam konteks MSDI modern.

SARAN

Adapun saran dari penelitian ini antara lain:

1. Institusi pendidikan dan organisasi modern dapat mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan Salahuddin dalam pelatihan kepemimpinan dan pengembangan SDM.
2. Diperlukan kajian lanjut yang mengintegrasikan pendekatan sejarah Islam dan MSDI melalui metode empiris agar dapat menghasilkan model operasional MSDI Islami.
3. Pemerintah dan sektor swasta disarankan untuk mengembangkan kebijakan MSDI yang menekankan etika, spiritualitas, dan pemberdayaan manusia secara holistik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi terhadap pengembangan literatur kepemimpinan Islam, tetapi juga membuka ruang aplikatif untuk perbaikan manajemen sumber daya insani di era modern berbasis nilai-nilai transenden.

REFERENSI

- Afsaruddin, A., 2017. Contemporary Muslim Reinterpretations of Salah al-Din: Moral Heroism and the Ethics of War and Peace. *Journal of Islamic Ethics*, 1(1-2), pp.147–173.
- Ahmed, S., 2020. The Strategic and Ethical Leadership of Salahuddin Ayyubi: A Historical Perspective. *International Journal of Islamic Thought and Civilization*, 10(2), pp.55–67.
- Al-Maqrizi, 2007. *Leadership and Pluralism in Islamic Governance: Insights from the Ayyubid Era*. Cairo: Dar al-Fikr al-Islami.
- Assyakurrohim, A., Fitriani, D. and Sari, F.F., 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Perspektif Spiritualitas di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 8(1), pp.21–33.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Beekun, R.I., 2012. *Character Centered Leadership: Principles and Practice of Effective Leadership in Islam*. Herndon: International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Burns, J.M., 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Dessler, G., 2020. *Human Resource Management*. 16th ed. Boston: Pearson.

- Fadillah, N. and Hasibuan, M., 2023. Implementasi Nilai-Nilai Keadilan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Islami. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), pp.88–96.
- Fauziah, F., Kurniawan, H. and Iskandar, D., 2019. Keadilan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), pp.111–120.
- Herlina, L. and Sholikhah, I., 2020. Kepemimpinan Visioner Berbasis Nilai Islam dalam Pengembangan Sumber Daya Insani. *Jurnal Ilmu Manajemen Islam*, 5(1), pp.51–62.
- Ibn Shaddad, B., 2011. *The Rare and Excellent History of Saladin*. Translated by D.S. Richards. Farnham: Ashgate Publishing.
- Imam, M., Munir, M. and Hidayati, N., 2024. Nilai-Nilai Kepemimpinan Islami dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Karakter. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Islam*, 12(1), pp.15–28.
- Khan, M.W. and Sheikh, A.H., 2019. Ethical Leadership and Organizational Culture: A Case of Prophet Muhammad (PBUH). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), pp.129–140.
- Maharani, R. and Lestari, N.S., 2021. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Loyalitas Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), pp.23–35.
- Miqzaqon, T., and Purwoko, A. 2011. *Desain Pendidikan Karakter*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mulyono, S., 2018. *Dasar-dasar Kepemimpinan Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nasr, S.H., 2006. *Islamic Science: An Illustrated Study*. World Wisdom, Inc.
- Nasr, S.H., 2016. The Spirit of Islam in Leadership: Reflections on History and Ethics. *Islamic Quarterly*, 60(3), pp.201–216.
- Norhabibah, N., 2022. Kepemimpinan Salahuddin Al-Ayyubi dalam Perspektif Etika Islam. *Jurnal Ilmiah Al-Muqaddimah*, 13(2), pp.112–124.
- Nurhidayat, F. and Zainuddin, Z., 2022. Syura dalam MSDI: Studi Empiris pada Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi*, 10(2), pp.67–78.
- Rahmawati, D. and Sari, H.R., 2020. Model Syura dalam Pengambilan Keputusan Manajerial pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi Islam*, 5(2), pp.45–58.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2019. *Organizational Behavior*. 18th ed. Harlow: Pearson Education.

- Saputra, R. and Fitriani, Y., 2023. Pengembangan SDM Berbasis Spiritualitas dalam Perspektif Islam. *Jurnal Sumber Daya Insani Islam*, 4(1), pp.10–20.
- Yusniar, Y., Prasetyo, A. and Hafidz, A., 2021. Model Kepemimpinan Pelayan dalam MSDI Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Syariah*, 9(1), pp.40–49.