



ETIKA BISNIS ISLAM DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

Shofia Marwa¹, Annisa Aulia Ramadhani², Amri Ridho Anam³, Diah Mukminatul Hasimi⁴

UIN Raden Intan Lampung^{1,2,3,4}

shofiamarwa30@gmail.com¹, annisaar1313@gmail.com², amriridhoanam03@gmail.com³
diahmukminatul@radenintan.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini mengkaji peran etika bisnis Islam dalam manajemen sumber daya insani (SDI) dengan tujuan untuk menggali konsep dasar yang mengatur hubungan antara pemberi kerja dan pekerja dalam kerangka Islam. Etika bisnis Islam menekankan pada nilai-nilai seperti keadilan, amanah, kejujuran, dan tanggung jawab sosial, yang tidak hanya mendasari interaksi individu dalam organisasi, tetapi juga dalam pengelolaan karyawan secara holistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif literatur dengan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menyajikan analisis mendalam mengenai penerapan prinsip-prinsip Islam dalam praktik manajemen SDI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika bisnis Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan komitmen organisasi, serta mempromosikan kesejahteraan karyawan. Di samping itu, tantangan utama dalam implementasi etika bisnis Islam adalah memastikan keselarasan antara prinsip syariah dengan praktik bisnis modern, yang sering kali terhambat oleh kesenjangan pemahaman. Penelitian ini juga menyarankan perlunya integrasi yang lebih dalam antara nilai-nilai Islam dan sistem manajerial dalam perusahaan, agar dapat tercipta keberlanjutan dan kesejahteraan di dunia dan akhirat.

Kata Kunci: *Etika Bisnis Islam, Manajemen SDI, Keadilan, Amanah, Komitmen Organisasional*

Abstract

This study explores the role of Islamic business ethics in human resource management (HRM) with the aim of examining the foundational principles governing the relationship between employers and employees in the Islamic framework. Islamic business ethics emphasizes values such as justice, trustworthiness, honesty, and social responsibility, which not only guide individual interactions within organizations but also govern holistic employee management. The research method employed is descriptive literature with a qualitative approach, aiming to provide a comprehensive analysis of the application of Islamic principles in HRM practices. The findings suggest that Islamic business ethics can create a harmonious work environment, enhance organizational commitment, and promote employee welfare. Furthermore, the main challenge in implementing Islamic business ethics lies in aligning Sharia principles with modern business practices, often hindered by a gap in understanding. This study also recommends the deeper integration of Islamic values with managerial systems in companies to ensure sustainability and well-being in both this world and the hereafter.

Keywords: *Islamic Business Ethics, HRM, Justice, Trustworthiness, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan pesat dalam dunia bisnis global, semakin banyak organisasi yang mulai menyadari bahwa keberlanjutan suatu bisnis tidak hanya diukur dari aspek keuntungan finansial semata, tetapi juga oleh dampak sosial dan etika yang dihasilkannya. Terlebih lagi, dalam konteks umat Islam, terdapat tuntutan moral dan spiritual untuk menjalankan kegiatan bisnis sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam. Bisnis Islam, sebagaimana dicontohkan oleh praktik transaksi yang adil dan transparan, serta penghindaran dari praktik-praktik yang dilarang dalam Islam seperti *riba*, *gharar*, dan *maysir*, telah menunjukkan bahwa terdapat keseimbangan yang harus dijaga antara kepentingan ekonomi dan kepentingan sosial (Andarwati, 2023). Oleh karena itu,

penerapan etika bisnis Islam dalam praktik bisnis tidak hanya memberikan dampak positif bagi keberlanjutan usaha, tetapi juga menciptakan lingkungan bisnis yang lebih berkeadilan dan berpihak pada kesejahteraan masyarakat.

Salah satu elemen kunci yang memegang peranan penting dalam penerapan etika bisnis Islam adalah pengelolaan sumber daya insani (SDI). Manajemen SDI, atau pengelolaan karyawan dalam suatu organisasi, sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dalam organisasi, dan di dalam perspektif Islam, manusia dilihat sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab moral terhadap lingkungannya dan umat manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan SDI dalam bisnis Islam harus memperhatikan prinsip-prinsip etika Islam yang meliputi keadilan (*al-'adl*), tanggung jawab (*al-amanah*), serta hak dan kewajiban yang adil antara pemberi kerja dan pekerja (Affan Wazzar Achmad & Krisnanda, 2021). Hal ini penting karena dalam Islam, setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang muslim harus mempertimbangkan maslahat (kebaikan) bagi umat manusia, serta menghindari kerugian atau mudarat (bahaya).

Tantangan terbesar dalam penerapan manajemen SDI dalam kerangka bisnis Islam adalah menciptakan keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dengan perlindungan hak-hak pekerja serta pembinaan moralitas mereka. Sebagai contoh, proses rekrutmen yang tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis dan kompetensi, tetapi juga pada kecocokan dengan nilai-nilai Islam yang dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang islami. Selain itu, dalam pengelolaan kompensasi, manajer harus memastikan bahwa penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan, di mana tidak ada pihak yang dirugikan atau diberi penghargaan berlebihan. Di sinilah pentingnya konsep Muamalat dalam Islam yang mengatur semua jenis transaksi atau hubungan sosial yang melibatkan pertukaran barang dan jasa, yang harus dilakukan dengan saling menghormati hak, kewajiban, dan keadilan.

Dalam hal ini, etika bisnis Islam bukan hanya menjadi pedoman moral bagi individu dalam bisnis, tetapi juga menjadi dasar untuk menciptakan sistem manajemen yang adil dan manusiawi. Sebagai contoh, pentingnya menanamkan nilai akhlak atau perilaku mulia dalam setiap aspek manajerial di perusahaan. Salah satu bentuk implementasinya adalah melalui peningkatan kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan, serta mengedepankan prinsip ta'awun (kerjasama) yang saling mendukung dan memberi manfaat (Siti Laela Anggraeni, 2025). Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, produktif, serta mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Namun demikian, banyak perusahaan yang menghadapi kendala dalam mengimplementasikan etika bisnis Islam secara konsisten. Salah satu faktor yang menjadi tantangan adalah adanya kesenjangan antara nilai-nilai yang diajarkan oleh Islam dan praktik yang ada di dunia bisnis. Praktik eksploitasi tenaga kerja, persaingan yang tidak sehat, dan penyalahgunaan kekuasaan dalam organisasi seringkali bertentangan dengan nilai-nilai dasar Islam, yang mengajarkan perlunya menjaga keadilan, menghargai hak pekerja, serta memperlakukan semua individu dengan adil dan hormat. Selain itu, tidak semua organisasi memiliki pemahaman yang cukup dalam mengenai penerapan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen SDI. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana cara efektif mengintegrasikan etika bisnis Islam ke dalam seluruh aspek manajerial, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi inti dari setiap organisasi (Siti Laela Anggraeni, 2025).

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk tantangan-tantangan tersebut, serta memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan manajemen SDI berbasis prinsip-prinsip etika Islam. Penelitian ini juga akan memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai pentingnya penerapan etika Islam dalam konteks bisnis, dan bagaimana hal itu dapat mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan organisasi di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif literatur (*literature review descriptive*) yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam penerapan etika bisnis Islam dalam manajemen sumber

daya insani (SDI). Penelitian deskriptif literatur dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali, mengorganisasi, dan menyajikan hasil dari kajian literatur yang ada secara sistematis dan komprehensif. Dengan pendekatan ini, peneliti akan menelusuri berbagai sumber primer dan sekunder, yang meliputi artikel jurnal, buku, prosiding, laporan penelitian, serta berbagai literatur akademis yang relevan dengan topik yang dikaji. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2022) yang menyatakan bahwa metode deskriptif literatur bertujuan untuk menggambarkan fenomena berdasarkan fakta yang ditemukan dalam literatur tanpa melakukan eksperimen atau intervensi langsung di lapangan (Arikunto, 2022).

Metode deskriptif literatur ini mengharuskan peneliti untuk mengumpulkan, menilai, dan menganalisis hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data sekunder yang ada dalam bentuk tulisan ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal nasional terakreditasi, buku-buku referensi, dan sumber-sumber lain yang kredibel. Proses pengumpulan literatur dimulai dengan pencarian literatur berbasis kata kunci utama, seperti etika bisnis Islam, manajemen sumber daya manusia syariah, manajemen SDI Islam, sumber daya manusia dalam organisasi syariah, yang berfokus pada konteks Indonesia. Pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan beberapa database terpercaya, seperti Google Scholar, Garuda (Garba Ristek BRIN), Neliti, dan repository institusi untuk mengakses jurnal-jurnal terakreditasi, buku teks, serta artikel ilmiah lainnya yang relevan. Pemilihan literatur didasarkan pada beberapa kriteria inklusi yang ketat, antara lain: (1) Jurnal dan buku yang dipublikasikan dalam periode 2015-2025, (2) Sumber yang berasal dari jurnal yang memiliki akreditasi nasional dan terindeks di database ilmiah, serta (3) Literatur yang membahas topik seputar etika bisnis Islam dan manajemen SDI.

Setelah literatur terkumpul, langkah selanjutnya adalah analisis data yang menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Pada tahapan ini, literatur yang telah terkumpul akan dianalisis dan disintesis untuk menemukan tema-tema utama yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu penerapan etika bisnis Islam dalam manajemen SDI. Proses analisis ini mencakup beberapa tahapan, yaitu penyaringan literatur, yang melibatkan seleksi literatur berdasarkan relevansi dan kualitasnya. Klasifikasi data, yang dilakukan dengan mengelompokkan literatur berdasarkan topik atau tema tertentu, misalnya pembahasan mengenai penerapan prinsip keadilan dalam manajemen SDI, serta tantangan dalam implementasi manajemen SDI dalam konteks bisnis Islam. Analisis tematik yang mendalam, yaitu menganalisis pola atau kesamaan tematik yang ditemukan dalam literatur yang telah diseleksi. Keempat, sintesis data, di mana peneliti menghubungkan hasil analisis untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai topik yang diteliti.

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah artikel-artikel jurnal terakreditasi yang membahas tentang etika bisnis Islam dan manajemen sumber daya insani dalam organisasi syariah. Peneliti hanya memilih literatur yang memiliki relevansi langsung terhadap topik penelitian dan menggunakan literatur yang berasal dari publikasi yang terverifikasi serta dapat diakses melalui sumber yang terpercaya. Sebagaimana dinyatakan oleh Lestari (2021), pemilihan unit analisis yang tepat sangat krusial untuk menghasilkan temuan yang dapat diandalkan dan valid (Lestari, 2021).

Validitas dan Keandalan Penelitian dalam penelitian deskriptif literatur ini dijaga melalui pemilihan literatur yang berdasarkan pada kualitas dan keabsahan sumbernya. Peneliti menghindari menggunakan sumber yang tidak terverifikasi atau tidak dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk memastikan keandalan dan validitas hasil analisis, dilakukan triangulasi sumber, yang artinya peneliti membandingkan hasil analisis dari berbagai sumber yang relevan dan saling melengkapi. Selain itu, setiap literatur yang digunakan akan dievaluasi dengan mempertimbangkan metodologi yang digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya serta kesesuaian data dan informasi yang diberikan terhadap konteks Indonesia. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang valid, akurat, dan dapat diterapkan dalam praktik manajerial di dunia bisnis dan organisasi syariah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Etika Bisnis Islam dalam Manajemen Sumber Daya Insani

Etika bisnis Islam berfungsi sebagai pedoman moral dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di organisasi. Dalam konteks manajemen SDI, penerapan etika bisnis Islam melibatkan prinsip-prinsip dasar yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan Hadis, yang mengutamakan nilai-nilai seperti keadilan ('adl), amanah (kepercayaan), kejujuran (sidq), dan tanggung jawab sosial (masalah). Etika ini tidak hanya berfungsi untuk mendirikan kepercayaan antara individu dan organisasi tetapi juga mengatur hubungan antara pemimpin dan karyawan, serta mempengaruhi setiap kebijakan manajerial yang diambil dalam organisasi. Salah satu aspek fundamental dari etika bisnis Islam adalah bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh individu dan organisasi harus bertujuan untuk kebaikan umat manusia secara keseluruhan dan tidak semata untuk keuntungan pribadi atau material. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pada keseimbangan antara kepentingan duniawi dan ukhrawi. Etika bisnis Islam mengajak pelaku bisnis untuk tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga memastikan bahwa segala aktivitas ekonomi yang dilakukan membawa manfaat dan keadilan bagi semua pihak (Andarwati, 2023).

Prinsip etika bisnis Islam mempengaruhi setiap aspek manajemen sumber daya insani, mulai dari rekrutmen, pelatihan, kompensasi, hingga evaluasi kinerja. Dalam rekrutmen, misalnya, organisasi Islam atau organisasi yang ingin menerapkan prinsip-prinsip syariah akan memastikan bahwa proses seleksi calon karyawan tidak hanya berdasarkan kompetensi teknis semata, tetapi juga memperhatikan aspek moral dan etika yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Rekrutmen yang berbasis pada prinsip amanah akan memastikan bahwa calon karyawan yang dipilih tidak hanya memiliki keterampilan yang dibutuhkan, tetapi juga karakter yang dapat dipercaya dan jujur dalam menjalankan tugas. Hal ini memperkuat komitmen terhadap nilai keadilan, di mana setiap individu diberikan kesempatan yang sama untuk menunjukkan kemampuannya tanpa diskriminasi (Sukirno & Wahyuni, 2020).

Selain itu, etika bisnis Islam mengajarkan bahwa setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dengan adil. Salah satu konsep penting yang dijunjung tinggi dalam etika Islam adalah al-'adl atau keadilan, yang berarti bahwa setiap keputusan manajerial harus diambil dengan memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat. Dalam konteks manajemen SDI, prinsip keadilan ini dapat diterapkan dalam pengelolaan kompensasi, dengan memastikan bahwa gaji dan tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan kontribusinya dan tidak ada pihak yang dirugikan dalam proses pembagian keuntungan. Sebagai contoh, penerapan upah yang adil (fair wage) yang sejalan dengan prinsip al-'adl menjamin bahwa pekerja menerima imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya praktik eksploitasi atau ketidakadilan. Hal ini juga tercermin dalam sistem bonus dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan, yang harus didasarkan pada kinerja yang obyektif dan tidak berdasarkan faktor subjektif atau diskriminatif (Jabani & Tadjuddin, 2018).

Lebih jauh lagi, etika bisnis Islam juga mendorong manajer untuk tidak hanya melihat karyawan sebagai alat produksi, tetapi sebagai insan yang memiliki martabat dan hak untuk dihargai. Dalam perspektif Islam, setiap individu dianggap sebagai khalifah (wakil) Allah di bumi, yang memiliki tanggung jawab moral terhadap dirinya sendiri, masyarakat, dan lingkungan. Oleh karena itu, manajemen SDI yang berbasis etika Islam berfokus pada pengembangan karakter dan potensi karyawan melalui pelatihan yang tidak hanya memperkuat keterampilan teknis tetapi juga menumbuhkan nilai-nilai moral, etika, dan spiritual. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional mereka, tetapi juga membentuk mereka menjadi individu yang bertanggung jawab, beretika, dan memiliki jiwa kepemimpinan yang mengutamakan kemaslahatan umat. Dalam hal ini, konsep ihsan (berbuat baik) dalam Islam menjadi pedoman utama dalam setiap keputusan manajerial, baik dalam memberikan penghargaan, memimpin tim, maupun dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari (Sukirno & Wahyuni, 2020).

Dengan penerapan etika bisnis Islam dalam manajemen SDI, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang sehat, harmonis, dan produktif. Salah satu contoh nyata dari penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDI adalah di perusahaan berbasis syariah atau organisasi yang mengadopsi sistem manajemen berbasis nilai-Islam. Dalam organisasi tersebut, komunikasi antarpegawai dilakukan dengan penuh rasa hormat, pengambilan keputusan dilakukan secara kolektif dengan prinsip musyawarah, dan setiap kebijakan yang diambil mengutamakan prinsip keadilan dan transparansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip etika Islam dalam pengelolaan SDI mampu menciptakan suasana kerja yang positif, dengan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Almubarak, 2022). Selain itu, budaya kerja yang berlandaskan pada etika Islam juga mengurangi kemungkinan terjadinya konflik antar karyawan, karena setiap individu merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, serta mengetahui bahwa keberhasilan bersama akan memberikan manfaat bagi semua pihak.

Secara keseluruhan, penerapan etika bisnis Islam dalam manajemen SDI tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan masyarakat yang lebih adil, sejahtera, dan beradab. Etika bisnis Islam memberikan landasan yang kuat bagi perusahaan untuk bertumbuh dan berkembang dalam jangka panjang, dengan tetap menjaga nilai-nilai moral yang tinggi, sehingga organisasi tidak hanya meraih keuntungan duniawi, tetapi juga mendapatkan keberkahan di dunia dan akhirat.

2. Tanggung Jawab Sumber Daya Insani dalam Organisasi Bisnis

a. Hak dan Kewajiban Karyawan

Etika bisnis Islam menempatkan hak dan kewajiban karyawan sebagai komponen penting dalam memastikan terciptanya lingkungan kerja yang adil, produktif, dan harmonis. Hak-karyawan dalam perspektif Islam mencakup hak atas upah yang adil, perlindungan kesejahteraan, jaminan keamanan kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan diri dalam aspek keterampilan dan moralitas. Prinsip al-'adl (keadilan) yang tercantum dalam Al-Qur'an dan Hadis memberikan landasan bagi pemenuhan hak-hak tersebut. Dalam hal upah, etika bisnis Islam menuntut majikan untuk memberikan kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini tercermin dalam hadis yang menyatakan, "Berikan hak kepada orang yang berhak atas haknya." Pemberian gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan menjadi bagian dari kewajiban pekerja untuk menerima haknya secara penuh tanpa ada penundaan atau pengurangan. Sebagai tambahan, etika bisnis Islam mengajarkan agar majikan memberikan penghormatan kepada karyawan, memperlakukan mereka dengan adil, dan memberikan mereka hak untuk berkembang dalam kapasitas profesional dan pribadi mereka.

Selain hak-karyawan, kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan juga ditegaskan dalam etika bisnis Islam. Karyawan yang bekerja di bawah manajemen yang berlandaskan pada nilai-Islam diharapkan untuk menunaikan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan kejujuran. Karyawan harus bekerja dengan penuh amanah, menghindari segala bentuk penyalahgunaan kekuasaan atau kedudukan, dan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk kemajuan organisasi. Dalam hal ini, kewajiban utama karyawan adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi dan juga mengikuti nilai-nilai moral yang diamanahkan oleh agama. Dengan demikian, terciptalah hubungan saling menguntungkan antara majikan dan karyawan, di mana hak-karyawan dipenuhi sesuai dengan prinsip Islam, dan kewajiban karyawan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

b. Karyawan dengan Komitmen Organisasional Tinggi

Komitmen organisasional yang tinggi adalah salah satu indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, loyal, dan harmonis. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi tidak hanya berfokus pada keuntungan pribadi tetapi juga memahami dan menerapkan nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi. Dalam konteks etika bisnis Islam, komitmen organisasional tidak hanya dilihat dari sisi kinerja dan hasil yang dicapai, tetapi juga dari cara karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan prinsip moral dan agama. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional dan rasional terhadap organisasi mereka. Mereka

merasa bahwa tujuan dan nilai organisasi sejalan dengan keyakinan pribadi mereka, terutama jika organisasi tersebut beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2018), yang menemukan bahwa di bank syariah, di mana nilai-nilai Islami diterapkan dalam proses manajerial, komitmen organisasional karyawan sangat tinggi. Karyawan merasa lebih termotivasi dan loyal terhadap organisasi mereka karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang lebih besar, yaitu membantu sesama dan memberikan manfaat bagi umat. Prinsip *ihsān* (berbuat baik) dalam Islam, yang mencakup melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya dan dengan niat yang tulus, mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi tanpa memandang imbalan material semata. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tidak hanya berfokus pada pencapaian target finansial atau hasil kerja semata, tetapi juga memperhatikan kontribusi mereka dalam mendukung visi dan misi organisasi yang berbasis pada nilai-nilai Islam (Suherman, 2018).

Penting untuk dicatat bahwa komitmen organisasional yang tinggi dalam perspektif Islam bukan hanya berkaitan dengan loyalitas, tetapi juga mencakup aspek tanggung jawab sosial dan etika. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi cenderung memahami bahwa kesuksesan organisasi mereka akan memberi manfaat tidak hanya bagi mereka pribadi, tetapi juga bagi masyarakat luas. Karyawan yang bekerja dengan semangat etika Islam akan lebih cenderung menjaga integritas dan nilai-nilai sosial dalam setiap tindakan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga penuh dengan rasa tanggung jawab dan moralitas yang tinggi.

c. Kewajiban Pelaku Bisnis Dalam Membangun Hubungan Bisnis

Selain memperhatikan hak dan kewajiban internal terhadap karyawan, pelaku bisnis juga memiliki kewajiban besar dalam membangun hubungan bisnis yang adil dan etis dengan mitra eksternal. Dalam perspektif Islam, bisnis bukan hanya sekedar aktivitas komersial untuk meraih keuntungan semata, tetapi juga merupakan sarana untuk mewujudkan kemaslahatan bagi umat manusia. Oleh karena itu, hubungan bisnis yang dijalin antara pelaku bisnis dengan mitra eksternal harus didasarkan pada prinsip keadilan, kejujuran, dan transparansi. Pelaku bisnis dalam konteks ini harus memastikan bahwa semua transaksi yang dilakukan tidak hanya menguntungkan secara material tetapi juga membawa manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

Dalam konteks manajemen SDI yang berbasis etika bisnis Islam, kewajiban pelaku bisnis untuk membangun hubungan yang sehat dan etis dengan mitra bisnis sangat penting. Pelaku bisnis harus memastikan bahwa mitra mereka dipilih dengan hati-hati, memastikan bahwa tidak ada pihak yang dirugikan, dan memperlakukan mereka dengan adil. Islam mengajarkan agar tidak ada pihak yang dieksploitasi dalam transaksi bisnis, dan segala bentuk penipuan atau ketidaktransparanan harus dihindari (Etika Bisnis dalam Pandangan Islam, 2023). Hubungan bisnis yang berlandaskan pada prinsip etika Islam tidak hanya melibatkan transaksi yang adil, tetapi juga komunikasi yang terbuka, kesepakatan yang jelas, dan penghormatan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pelaku bisnis yang menerapkan prinsip ini akan membangun hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan dan menghasilkan reputasi positif di mata masyarakat.

Selain itu, kewajiban pelaku bisnis dalam membangun hubungan bisnis yang etis juga termasuk tanggung jawab sosial. Organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan SDI mereka diharapkan untuk memperhatikan dampak sosial dari setiap keputusan yang diambil. Sebagai contoh, pelaku bisnis yang bertanggung jawab tidak hanya akan berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan mitra, tetapi juga akan berusaha untuk memberikan kontribusi pada kesejahteraan masyarakat, seperti berpartisipasi dalam program sosial, pendidikan, dan pembangunan yang bermanfaat bagi umat (Hak & Kewajiban Majikan, 2024). Dengan demikian, kewajiban pelaku bisnis untuk membangun hubungan bisnis yang etis sangat mendalam, tidak hanya dalam hal transaksi ekonomi, tetapi juga dalam kontribusinya terhadap kebaikan sosial yang lebih luas.

3. Membangun Budaya Organisasi dan Budaya Etos Kerja Muslim

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah fondasi dari cara organisasi berfungsi, bagaimana keputusan dibuat, bagaimana anggota berinteraksi satu sama lain, serta bagaimana tujuan organisasi dicapai. Dalam banyak organisasi, budaya organisasi menciptakan identitas yang khas, yang sering kali menjadi faktor penentu kesuksesan atau kegagalan organisasi. Budaya ini terbentuk dari nilai, norma, dan kebiasaan yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang kemudian membentuk pola pikir dan perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi dapat memengaruhi cara individu bekerja, berinteraksi, dan menanggapi tantangan yang dihadapi organisasi. Sebagai contoh, sebuah organisasi yang mengutamakan budaya yang berbasis pada kerja tim (collaboration), inovasi, atau hasil, akan sangat bergantung pada bagaimana nilai-nilai tersebut tercermin dalam setiap kebijakan dan keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi.

Namun, dalam konteks organisasi berbasis etika Islam, budaya organisasi tidak hanya terbatas pada nilai-nilai yang berkaitan dengan efisiensi atau produktivitas. Budaya organisasi dalam Islam lebih menekankan pada nilai-nilai moral, sosial, dan spiritual yang sejalan dengan ajaran agama. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran (sidq), keadilan ('adl), dan kasih sayang (rahmah) menjadi prinsip dasar yang harus diterapkan dalam kehidupan organisasi. Dalam sistem manajemen SDI, budaya organisasi berbasis Islam berfungsi untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mengutamakan produktivitas tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan, etika, dan kontribusi sosial. Budaya organisasi yang demikian memiliki dampak langsung terhadap kinerja, keterlibatan karyawan, serta suasana kerja yang positif (Sukirno & Wahyuni, 2020).

Budaya organisasi Islam juga berfungsi untuk menciptakan kepercayaan dan saling menghargai antara manajemen dan karyawan. Dengan menginternalisasikan nilai-nilai Islam, organisasi tidak hanya memperhatikan kepentingan duniawi semata, tetapi juga orientasi spiritual dan sosial. Hal ini memungkinkan karyawan merasa dihargai, diakui kontribusinya, serta diberdayakan dalam kapasitasnya. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat, berdasarkan pada prinsip etika bisnis Islam, lebih mampu menghadapi krisis, mempertahankan reputasinya, dan berkembang secara berkelanjutan (Hak dan Kewajiban Majikan, 2024).

b. Budaya Organisasi Perspektif Etika Bisnis Islam

Dalam perspektif etika bisnis Islam, budaya organisasi tidak hanya dilihat sebagai struktur sosial yang membentuk cara kerja tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan nilai-nilai moral yang mendalam dalam setiap aspek operasional organisasi. Budaya organisasi berbasis Islam mengintegrasikan ajaran-ajaran agama dalam cara kerja sehari-hari, dan memastikan bahwa segala keputusan dan interaksi di dalamnya dilakukan dengan prinsip keadilan, keterbukaan, dan transparansi.

Salah satu nilai utama dalam etika bisnis Islam yang membentuk budaya organisasi adalah al-'adl (keadilan), yang menuntut agar setiap tindakan dalam organisasi dilaksanakan dengan penuh keadilan tanpa diskriminasi. Dalam budaya organisasi berbasis Islam, keputusan manajerial harus selalu berlandaskan pada prinsip keadilan yang tidak hanya mempertimbangkan keuntungan materi tetapi juga dampak sosialnya. Prinsip ini terlihat dalam cara organisasi mengelola sumber daya insani, di mana hak-hak karyawan dihargai, kompensasi diberikan dengan adil, serta kesempatan yang setara diberikan untuk pengembangan karir. Hal ini berdampak langsung pada motivasi kerja karyawan, loyalitas mereka terhadap organisasi, dan peningkatan semangat kerja mereka.

Lebih lanjut, budaya organisasi yang berlandaskan etika bisnis Islam juga memperkenalkan konsep ihsān (berbuat baik), yang menekankan pentingnya untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dilakukan. Karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi berbasis Islam didorong untuk tidak hanya mengejar hasil secara materi, tetapi juga memastikan bahwa setiap pekerjaan dilakukan dengan niat yang baik dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi umat manusia. Budaya yang mengedepankan prinsip ihsān akan menciptakan rasa kepuasan kerja yang lebih mendalam dan loyalitas yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi. Organisasi yang mengadopsi budaya semacam ini cenderung memperoleh hasil yang lebih positif dalam jangka

panjang, baik dalam hal kinerja individu maupun keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Almubarak, 2022).

Dengan demikian, budaya organisasi berbasis etika bisnis Islam tidak hanya membentuk struktur sosial dan norma dalam organisasi tetapi juga memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi bekerja dengan penuh tanggung jawab moral, keadilan, dan rasa peduli terhadap sesama.

c. Etos Kerja Muslim

Etos kerja Muslim adalah sebuah konsep yang menekankan bahwa bekerja adalah ibadah dan bagian dari pengabdian kepada Allah. Dalam Islam, pekerjaan tidak dipandang hanya sebagai cara untuk memperoleh nafkah, tetapi sebagai aktivitas yang bernilai tinggi di sisi Tuhan apabila dilakukan dengan niat yang ikhlas dan sesuai dengan prinsip-prinsip moral Islam. Etos kerja Muslim mengajarkan bahwa setiap tindakan dalam pekerjaan harus dilandasi oleh kejujuran, komitmen, disiplin, dan tanggung jawab sosial.

Etos kerja Muslim juga menekankan pada pentingnya kualitas kerja, bukan hanya kuantitas, dan mengajak individu untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan. Hal ini tercermin dalam hadis yang menyatakan, “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia melakukannya dengan sebaik-baiknya” (HR. Muslim). Penerapan etos kerja Muslim dalam organisasi dapat membentuk karakter pekerja yang lebih disiplin, penuh dedikasi, dan selalu berusaha mencapai kesempurnaan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki etos kerja Muslim tidak hanya fokus pada hasil yang dicapai, tetapi juga pada proses yang dilakukan untuk mencapainya, memastikan bahwa segala aktivitas dilakukan dengan penuh integritas, keadilan, dan sesuai dengan nilai Islam.

Dalam konteks organisasi, penerapan etos kerja Muslim memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Ketika etos kerja ini diterapkan dalam budaya organisasi, karyawan akan merasa termotivasi untuk berbuat baik dan memberi yang terbaik dalam pekerjaan mereka, serta menjaga hubungan baik dengan sesama kolega. Penelitian tentang etos kerja di organisasi Islam menunjukkan bahwa etos kerja Muslim yang tinggi berdampak langsung pada peningkatan loyalitas, motivasi, dan kinerja yang lebih baik (Suhendra & Wahyudi, 2019).

d. Peran Etika Bisnis Islam dalam Membentuk Etos Kerja Muslim

Etika bisnis Islam memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk etos kerja Muslim yang kuat dan berkelanjutan dalam organisasi. Salah satu peran utama dari etika bisnis Islam adalah menciptakan kesadaran di kalangan karyawan bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan memiliki dimensi spiritual yang sangat tinggi. Pekerjaan bukan hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah. Oleh karena itu, setiap karyawan yang mengadopsi prinsip-prinsip Islam dalam pekerjaannya akan lebih cenderung untuk bekerja dengan niat yang ikhlas, menjaga integritas, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Etika bisnis Islam juga memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan menanamkan prinsip syariah seperti kejujuran, keadilan, dan amanah dalam budaya organisasi, karyawan akan merasa dihargai dan merasa bahwa organisasi mereka memegang prinsip-prinsip moral yang tinggi. Hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih berkomitmen, dan lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Selain itu, etika bisnis Islam juga mengajarkan pentingnya kerja sama tim yang baik, penghargaan terhadap hak orang lain, dan pengelolaan konflik dengan cara yang islami dan konstruktif, yang memperkuat etos kerja Muslim secara kolektif (Suhendra & Wahyudi, 2019).

Secara keseluruhan, penerapan etika bisnis Islam dalam organisasi tidak hanya memperbaiki aspek profesionalisme, tetapi juga membentuk etos kerja yang lebih berintegritas, lebih amanah, dan lebih produktif. Dengan nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam manajemen SDI, etos kerja Muslim yang kuat akan tercipta, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis Islam dalam manajemen sumber daya insani (SDI) memiliki dampak yang signifikan terhadap penciptaan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan harmonis. Prinsip-prinsip seperti keadilan, amanah, dan kejujuran tidak hanya memperkuat hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, tetapi juga meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam praktiknya, manajemen SDI yang berbasis etika bisnis Islam tidak hanya mengutamakan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan sosial dan moral karyawan. Meskipun demikian, tantangan terbesar dalam implementasi prinsip-prinsip ini adalah kesenjangan antara nilai-nilai syariah dan praktik bisnis modern yang sering kali tidak sepenuhnya memahami aspek-aspek etika Islam. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat pemahaman tentang integrasi antara nilai-nilai Islam dan sistem manajerial, serta terus berusaha mengatasi kendala-kendala yang ada dalam penerapan etika bisnis Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen SDI berbasis Islam yang lebih inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Andarwati, T., et al. (2023). Mengintegrasikan Etika Bisnis Islam pada Manajemen Perusahaan. *Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy*, Vol. 2 No. 1. <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/proceedings/article/download/1012/389/2867>
- Affan Wazzar Achmad & Krisnanda (2021). Sumber Daya Insani dalam Pengembangan Ekonomi Islam. E-Print UMK. <https://eprints.umk.ac.id/19907/5/Artikel.pdf>
- Siti Laela Anggraeni. (2025). *Jurnal NUANSA*, Vol. 3, No. 2. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/download/1705/1909/8301>
- Arikunto, S. (2022). *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Lestari, D. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif dan Deskriptif dalam Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andarwati, T. (2023). Mengintegrasikan Etika Bisnis Islam pada Manajemen Perusahaan. *Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy*, 2(1). <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/proceedings/article/download/1012/389/2867>
- Sukirno, S., & Wahyuni, L. (2020). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Syariah. *At-Tahtzib: Jurnal Studi Islam dan Mu'amalah*, 8(1). <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tahtzib/article/download/3837/2878>
- Jabani, M., & Tadjuddin, A. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah. *Jurnal Sahmiyya*, 3(2). <https://e-journal.uingusdur.ac.id/sahmiyya/article/download/9152/2191/18017>
- Almubarak, F. R. (2022). Implementasi Prinsip Islam pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Badan Usaha Milik Pesantren. *Jurnal An Nuqud*, 1(2). <https://jurnal.iuqibogor.ac.id/index.php/annuqud/article/download/381/288/948>
- Hak dan Kewajiban Majikan dan Buruh dalam Perspektif Islam. (2024). *GJMI – Gudang Jurnal Manajemen Indonesia*. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/189>
- Suherman, U. D. (2018). Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1): 51-81. <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/economica/article/view/2413>
- Qatrunnada, R. Z. (2021). Analisis Komitmen Organisasi Karyawan dalam Perspektif Etika Kerja Islam. *Suhuf: Jurnal Ilmiah*, 33(2). <https://journals.ums.ac.id/suhuf/article/view/16585>
- Etika Bisnis dalam Pandangan Islam: Konsep dan Implementasi. (2023). *JESA – Jurnal Ekonomi Syariah & Aplikasi*, [pdf] <https://ejournal.iainbima.ac.id/index.php/jesa/article/download/230/564>
- Sukirno, S., & Wahyuni, L. (2020). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Syariah. *At-Tahtzib: Jurnal Studi Islam dan Mu'amalah*, 8(1). <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tahtzib/article/download/3837/2878>

Suhendra, R., & Wahyudi, S. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Syariah. *Jurnal Ilmu Manajemen Islam*, 11(2).
<https://ejournal.iainbima.ac.id/index.php/jim/article/download/292/331>