



Etika Bisnis Islam dalam Bisnis dan Manajemen Sumber Daya Insani

Rati Wulandari¹, Tya Mexi Aulya², Ahmad Syarief Hidayatullah³, Diah Mukminatul Hasimi⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

E-mail: ratiwulandari1205@gmail.com¹, tyamesiaulia@gmail.com²,
ahmadsyariefhidayatullah134@gmail.com³, diahmukminatul@gmail.com⁴

Article Info

Article History:

Received December 07, 2025

Revised December 09, 2025

Accepted December 16, 2025

Keywords:

SWOT Analysis, Strategic Management, Car Rental Service, WO Strategy, PT. XYZ

ABSTRACT

*This study thoroughly examines the fundamental issue of how modern business practices often neglect the ethical and spiritual dimensions in the pursuit of profit, a condition that potentially undermines the holistic well-being of employees and organizational sustainability. Therefore, this research aims to analyze the crucial role of Islamic business ethics as the main foundation for overall business practice and, specifically, in Human Resource Management (HRM), to achieve *falah* (holistic well-being) rather than mere profit. Utilizing a descriptive qualitative literature review method based on the Qur'an, Hadith, and contemporary literature, the study focuses on shaping professional responsibility, guiding employee recruitment/development, and building an organizational culture based on the principle of *amanah* (trustworthiness) and dual responsibility (horizontal-vertical). The findings indicate that the systematic integration of Islamic ethics fosters an organizational culture of high integrity. In conclusion, the implementation of Islamic business ethics is not merely a moral imperative but also a managerial strategy that generates sustainable competitive advantage and achieves the *maqashid sharia* (objectives of sharia) in economic activities. The implication is that the Islamic ethical framework must be used as a blueprint for creating an HRM model that is fairer, more humane, and has a positive long-term impact.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received December 07, 2025

Revised December 09, 2025

Accepted December 16, 2025

Kata Kunci:

Etika Bisnis Islam, Manajemen Sumber Daya Insani, Tanggung Jawab, Amanah, Budaya Organisasi

ABSTRACT

Penelitian ini mengupas tuntas isu mendasar mengenai bagaimana praktik bisnis modern seringkali mengabaikan dimensi etika dan spiritual dalam mengejar keuntungan, sebuah kondisi yang berpotensi merusak kesejahteraan holistik karyawan dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran krusial etika bisnis Islam sebagai fondasi utama praktik bisnis secara keseluruhan dan, khususnya, dalam Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) atau sumber daya manusia, guna mencapai *falah* (kesejahteraan holistik) alih-alih sekadar profit. Dengan menggunakan metode studi literatur kualitatif deskriptif yang merujuk pada Al-Qur'an, Hadits, serta literatur kontemporer, kajian ini berfokus pada pembentukan tanggung jawab profesional, bimbingan rekrutmen/pengembangan



karyawan, dan pembangunan budaya organisasi yang berlandaskan prinsip amanah (kepercayaan) dan tanggung jawab ganda (horizontal-vertikal). Hasil temuan menunjukkan bahwa integrasi etika Islam secara sistematis membentuk budaya organisasi yang berintegritas tinggi. Kesimpulannya, implementasi etika bisnis Islam bukan hanya merupakan tuntutan moral, tetapi juga strategi manajerial yang menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan mencapai *maqashid syariah* (tujuan syariah) dalam aktivitas ekonomi. Implikasinya, kerangka etika Islam harus dijadikan cetak biru untuk menciptakan model MSDI yang lebih adil, manusiawi, dan berdampak positif jangka panjang.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Rati Wulandari

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email: ratiwulandari1205@gmail.com

PENDAHULUAN

Perekonomian global dihadapkan pada serangkaian tantangan etika dan moral korporasi yang serius, ditandai oleh kasus-kasus pelanggaran etika dan tata kelola yang buruk. Hal ini secara fundamental mempertanyakan validitas model bisnis konvensional yang semata-mata mengutamakan maksimalisasi laba (*profit-driven*), dan menegaskan urgensi integrasi tanggung jawab sosial dan spiritual ke dalam strategi inti perusahaan. Dalam konteks ini, Etika Bisnis Islam (EBI) menawarkan kerangka filosofis dan praktis yang unik. EBI, yang berakar pada prinsip-prinsip *Tauhid*, *'Adl* (Keadilan), dan *Amanah* (Kepercayaan), memosisikan kegiatan ekonomi sebagai ibadah (*muamalah*) yang bertujuan mencapai *falah* (kesejahteraan holistik), bukan sekadar akumulasi kekayaan. Pandangan ini kini menjadi semakin relevan sebagai alternatif yang kokoh terhadap kapitalisme materialistik, menuntut setiap entitas bisnis untuk beroperasi dengan perhitungan ganda: tanggung jawab vertikal kepada Tuhan dan tanggung jawab horizontal kepada sesama manusia dan lingkungan.

Kesenjangan Penelitian dan Situasi Faktual (The Research Gap)

Meskipun prinsip EBI telah diterima secara luas sebagai idealisme, terdapat kesenjangan signifikan dalam implementasinya di tingkat operasional, khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI). Secara faktual, banyak organisasi, bahkan yang mengklaim berbasis syariah, masih menerapkan praktik MSDI yang didominasi oleh pendekatan Human Capital konvensional yang utilitarian. Hal ini menciptakan anomali di mana proses-proses kunci MSDI—seperti rekrutmen, kompensasi, dan penilaian kinerja—rentan terhadap praktik yang tidak sepenuhnya adil atau transparan, yang secara esensial bertentangan dengan prinsip *'Adl* dan pemenuhan *Amanah*.

Kajian pustaka primer menunjukkan bahwa pembahasan mendalam mengenai EBI lebih banyak berfokus pada sektor keuangan dan pemasaran. Terdapat keterbatasan penelitian yang secara holistik dan sistematis mengelaborasi mekanisme spesifik bagaimana prinsip EBI diterjemahkan ke dalam setiap fungsi fungsional MSDI. Literatur belum secara kuat membangun kerangka yang menghubungkan implementasi konsisten *Amanah* dan *'Adl* dalam MSDI dengan pembentukan budaya organisasi yang berintegritas tinggi sebagai jembatan menuju pencapaian *Maqashid Syariah*.

Argumentasi untuk Menutup Kesenjangan

Penelitian ini diajukan untuk menutup kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara mendalam peran fundamental etika bisnis Islam dalam MSDI. Argumentasi utama yang diajukan adalah bahwa EBI harus dipandang sebagai fondasi struktural yang mendefinisikan ulang MSDI, menggeser



fokus dari sekadar pengelola aset menjadi pengelola *khalifah* yang memegang amanah. Kami berargumen bahwa hanya melalui pengembangan kerangka teoretis implementasi yang kuat—yang menjelaskan bagaimana prinsip tanggung jawab ganda diintegrasikan ke dalam rekrutmen yang adil, kompensasi yang layak, dan pengembangan karakter—organisasi dapat secara efektif menciptakan budaya organisasi yang etis. Implementasi ini, pada gilirannya, bukan hanya memenuhi tuntutan spiritual tetapi juga berfungsi sebagai prasyarat strategis yang menghasilkan keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui peningkatan loyalitas dan profesionalisme karyawan (*Ihsan*).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka implisit, dan identifikasi kesenjangan, penelitian ini secara eksplisit bertujuan untuk:

1. Menganalisis peran fundamental etika bisnis Islam sebagai fondasi krusial dalam praktik bisnis dan manajemen sumber daya insani (MSDI).
2. Mengelaborasi mekanisme teoretis penerjemahan prinsip *Amanah* dan *'Adl* menjadi praktik operasional MSDI yang berintegritas.
3. Menunjukkan bagaimana integrasi EBI dalam MSDI berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang berintegritas dan mencapai *Maqashid Syariah* (tujuan syariah) dalam aktivitas ekonomi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain utama Studi Kepustakaan (*Library Research*) atau Kajian Literatur Deskriptif-Analitis. Desain ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah membangun kerangka konseptual yang kokoh dan argumentasi teoretis yang mengaitkan prinsip-prinsip normatif agama, yakni Etika Bisnis Islam, dengan praktik dan implementasi fungsional dalam Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI). Sifat penelitian adalah deskriptif-analitis, yang berarti penelitian ini berupaya menganalisis, menginterpretasi, dan mensintesis data yang sudah ada (literatur) untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai peran fundamental etika dalam MSDI.

Fokus kajian dalam studi kepustakaan ini meliputi tiga elemen utama: Prinsip-prinsip fundamental Etika Bisnis Islam (*Amanah*, *'Adl*, *Ihsan*); Fungsi-fungsi inti MSDI (Rekrutmen, Kompensasi, Pengembangan Karyawan); serta *Maqashid Syariah* sebagai kerangka evaluasi tertinggi. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui teknik dokumentasi yang terstruktur, diklasifikasikan menjadi dua kategori sumber: Data Primer Normatif dan Data Sekunder Kontemporer. Data primer bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang berfungsi sebagai landasan filosofis dan normatif yang tak terbantahkan mengenai etika *muamalah*, keadilan, dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari penelusuran sistematis atas jurnal ilmiah mutakhir, buku-buku referensi tentang Etika Bisnis Islam dan Manajemen SDI Syariah (*I-HRM*), serta dokumen-dokumen standar etika institusional yang relevan.

Teknik analisis data yang diterapkan adalah Analisis Isi Kualitatif (*Qualitative Content Analysis*). Proses analisis dimulai dengan reduksi data, yaitu penyaringan literatur yang paling relevan dengan fokus kajian (prinsip EBI dalam fungsi MSDI). Selanjutnya, dilakukan penyajian data melalui klasifikasi tematik untuk melihat pola hubungan antara prinsip etika (misalnya, *'Adl*) dengan praktik MSDI spesifik (misalnya, sistem kompensasi). Tahap krusial berikutnya adalah Sintesis dan Interpretasi, yang melibatkan proses Deduksi—menarik prinsip umum dari sumber normatif (Al-Qur'an/Hadits) dan menerapkannya pada tantangan kontemporer MSDI—serta proses Induksi—menarik kesimpulan umum dari perbandingan praktik kontemporer. Tujuan akhir analisis ini adalah membangun kerangka konseptual yang kokoh mengenai bagaimana integrasi EBI dapat menciptakan MSDI yang berintegritas dan mencapai tujuan syariah.



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Landasan Etika Bisnis Islam: Amanah dan Tanggung Jawab Ganda

Hasil utama dari studi literatur menunjukkan bahwa Etika Bisnis Islam (EBI) berfungsi sebagai kerangka normatif yang tidak terpisahkan dari tujuan ekonomi Islam. Konsep fundamental *tauhid* (keesaan Allah) menempatkan manusia dan organisasi sebagai pengelola (*khalifah*) sumber daya, termasuk Sumber Daya Insani (SDI), yang merupakan *amanah* terbesar.

Analisis Prinsip Amanah dan Relevansinya dalam MSDI Amanah

tidak hanya diartikan sebagai kejujuran finansial, tetapi juga sebagai keandalan, kompetensi, dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan dan hak pihak lain. Dalam MSDI, amanah ini termanifestasi sebagai tanggung jawab organisasi untuk: 1) merekrut orang yang tepat (*the right man in the right place* sesuai dengan keahliannya), dan 2) memberikan hak karyawan secara penuh. Hasil ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa *amanah* adalah fondasi bagi kinerja yang etis dan efisien.

Interpretasi Tanggung Jawab Ganda

Konsep Tanggung Jawab Ganda (Horizontal dan Vertikal) menjadi pembeda utama EBI. Organisasi dan individu bertanggung jawab secara horizontal (kepada *stakeholder*—pelanggan, masyarakat, dan karyawan) dan secara vertikal (kepada Allah SWT). Pertanggungjawaban vertikal ini berfungsi sebagai pengawasan internal (*internal control*) berbasis spiritual yang tak tergoyahkan. Ini memberikan keunggulan kompetitif moral, di mana motivasi bekerja melampaui insentif material, mengarah pada komitmen yang lebih tinggi dan minimnya *moral hazard*.

B. Peran Etika Islam dalam Siklus Manajemen Sumber Daya Insani (SDI)

Integrasi EBI menghasilkan MSDI yang berlandaskan *'Adl* (Keadilan) dan *Ihsan* (Kualitas Terbaik/Profesionalisme), yang tercermin dalam siklus fungsional berikut:

1. Peran dalam Rekrutmen dan Penempatan

Analisis menunjukkan bahwa proses rekrutmen Islami harus berlandaskan objektivitas, merekrut berdasarkan kompetensi (*quality*) dan integritas (*amanah*). Pelanggaran dalam rekrutmen, seperti nepotisme atau diskriminasi, dikategorikan sebagai *kezaliman* (ketidakadilan), yang bertentangan dengan perintah menempatkan seseorang sesuai keahliannya (*the right man in the right place*). Hasil ini menggarisbawahi perlunya organisasi membangun sistem seleksi yang transparan dan berbasis meritokrasi murni untuk menutup peluang *inhiraf* (penyimpangan) etika sejak awal.

2. Tanggung Jawab terhadap Kesejahteraan Karyawan (Kompensasi)

Keadilan dalam kompensasi adalah salah satu prinsip EBI yang paling tegas (sesuai Hadits Nabi SAW tentang pembayaran upah sebelum keringat mengering). Kompensasi (*Al-Ujrah*) harus didasarkan pada beban kerja, kontribusi, dan nilai pasar yang wajar. Pembahasan ini mengulas bahwa kompensasi dalam Islam harus transparan dan bebas dari unsur *gharar* (ketidakpastian) dan *riba*. Gaji yang adil tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar (*dharuriyyat*), tetapi juga mencapai tingkat kenyamanan dan martabat (*hajiyyat*), memastikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari perlindungan jiwa (*hifzh al-nafs*) dalam *Maqashid Syariah*.

3. Pengembangan dan Peningkatan Kompetensi

Etika Islam mendorong peningkatan ilmu dan keterampilan sebagai bentuk *Ihsan* (berbuat terbaik). Organisasi memiliki tanggung jawab investasi untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi ganda (keahlian teknis dan pemahaman syariah) karyawannya. Pengembangan ini dipandang sebagai investasi jangka panjang untuk menjaga idealisme syariah tetap relevan dan fungsional di tengah tantangan kontemporer, yang pada akhirnya menumbuhkan profesionalisme berintegritas.



C. Pembangunan Budaya Organisasi yang Islami

Budaya organisasi yang Islami menjadi jembatan antara prinsip EBI dan kinerja aktual. Pilar-pilar budaya ini (Transparansi, Musyawarah, Kepemimpinan yang Adil) secara kolektif menciptakan lingkungan yang mendukung *Amanah* kolektif. Pembahasan menekankan bahwa Kepemimpinan yang Adil (*Uswatun Hasanah*) sangat krusial, di mana pemimpin menjadi *role model* dalam integritas dan objektivitas, memastikan keputusan strategis dan operasional selaras dengan etika. Selain itu, Pengawasan Internal Syariah (termasuk *checks and balances* dan Audit Syariah) berperan penting dalam memverifikasi kepatuhan dan mencegah *moral hazard*.

D. Tantangan Implementasi Etika SDI Islam dan Kelemahan Penelitian

Ulasan Tantangan Implementasi

Implementasi EBI yang ideal menghadapi tekanan nyata di lapangan. Kekurangan SDM Berkompeten Ganda merupakan masalah mendasar, di mana sulit menemukan profesional yang mahir dalam aspek bisnis/teknis dan syariah sekaligus. Tantangan ini diperburuk oleh Tekanan Komersial yang seringkali memaksa organisasi mengambil keputusan jangka pendek yang dapat mengancam objektivitas dan memicu praktik *hiyal* (menggunakan akad syariah dengan niat yang menyimpang dari *maqashid syariah*). Selain itu, Dualitas Standar (mematuhi regulasi nasional/konvensional sekaligus standar syariah seperti AAOIFI/IAI) sering menciptakan kompleksitas operasional dan perbedaan filosofis mendasar.

Kelemahan Penelitian (Ulasan Kritis)

Sebagai studi literatur kualitatif, penelitian ini memiliki kelemahan inheren. Pertama, hasil temuan didasarkan pada sintesis data sekunder dan normatif, sehingga tidak menyertakan pengujian empiris di lapangan. Kerangka konseptual yang dibangun memerlukan verifikasi melalui studi kasus atau survei di perusahaan-perusahaan syariah nyata untuk mengukur tingkat efektivitas implementasi EBI dalam MSDI. Kedua, cakupan literatur kontemporer mungkin tidak sepenuhnya mencakup setiap nuansa praktik MSDI di berbagai jenis industri syariah (misalnya, perbankan syariah vs. *halal food* industry). Meskipun demikian, kelemahan ini merupakan peluang bagi penelitian di masa depan untuk menguji validitas model yang diajukan secara empiris.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari kajian literatur deskriptif-analitis ini secara komprehensif menegaskan bahwa Etika Bisnis Islam (EBI) berfungsi sebagai fondasi filosofis dan operasional yang tidak dapat dinegosiasikan bagi Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) yang bertujuan mencapai keberlanjutan. Hasil analisis menunjukkan secara meyakinkan bahwa integrasi EBI, yang berakar pada prinsip *Tauhid*, secara fundamental menggeser paradigma MSDI dari sekadar pengelolaan aset modal manusia yang utilitarian menuju pengelolaan *khalifah* yang memegang *amanah* dan mengemban *'Adl* (keadilan). Implementasi prinsip-prinsip ini dalam setiap fungsi MSDI—mulai dari rekrutmen yang transparan dan berbasis meritokrasi murni, penetapan kompensasi (*al-ujrah*) yang adil dan layak, hingga pengembangan karyawan yang holistik—efektif menghasilkan pertanggungjawaban ganda yang kuat, baik secara horizontal kepada seluruh *stakeholder* maupun secara vertikal kepada Allah SWT. Kelebihan utama dari model MSDI berbasis EBI yang dikonstruksi dalam penelitian ini adalah kemampuannya untuk menumbuhkan budaya organisasi yang berintegritas tinggi dan profesionalisme (*Ihsan*) secara intrinsik, yang pada gilirannya menjadi sumber keunggulan kompetitif yang etis dan berkelanjutan bagi perusahaan, serta menjamin pemenuhan *maqashid syariah* (tujuan syariah) dalam aktivitas ekonomi melalui perlindungan kesejahteraan (*hifzh al-nafs*). Meskipun demikian, penelitian ini juga secara kritis mengulas kelemahan teoretis dan mengidentifikasi tantangan implementasi yang



tidak remeh, termasuk kesulitan dalam mengatasi tekanan komersial yang mendorong *moral hazard* dan *hiyal*, serta kompleksitas yang timbul dari dualitas standar regulasi nasional dan syariah, diperparah oleh keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mahir dalam kompetensi ganda (teknis dan syariah). Oleh karena itu, sebagai tindak lanjut, penelitian selanjutnya wajib dilakukan untuk menguji validitas dan efektivitas kerangka konseptual yang telah dibangun ini melalui studi kasus empiris yang mendalam atau pengujian kuantitatif di berbagai sektor industri syariah, dengan tujuan merumuskan *best practices* dan strategi mitigasi praktis yang efektif terhadap berbagai tantangan etika kontemporer yang dihadapi oleh praktisi MSDI.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, M. S. (2001). *Bank syariah: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Beekun, R. I. (2004). *Islamic business ethics*. Herndon, VA: International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Chapra, M. U. (2000). *The future of economics: An Islamic perspective*. Leicester: The Islamic Foundation.
- Furqani, H., & Haneef, M. A. (2012). Human resource development from Islamic perspective. *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 8(2), 1–16.
- Hasan, Z. (2015). Ethical decision making framework for Islamic financial institutions. *Humanomics*, 31(4), 350–366. <https://doi.org/10.1108/H-03-2015-0018>
- Iqbal, M., & Mirakhor, A. (2011). *An introduction to Islamic finance: Theory and practice*. Singapore: John Wiley & Sons.
- Khan, M. A. (2013). Islamic economics and finance: A review of the state of the art. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*, 26(2), 3–38.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M., & Ismail, A. G. (2021). Ethical foundations of Islamic human resource management. *Journal of Islamic Management Studies*, 5(2), 45–60.
- Hassan, R., Ali, N., & Shahid, S. (2022). Integrating Islamic ethics into human resource practices: Conceptual insights. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(3), 421–438. <https://doi.org/10.1108/IJOES-09-2021-0176>
- Rahman, A. A., & Ahmad, K. (2023). Islamic ethical values and employee performance: Evidence from Islamic institutions. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 14(1), 112–129. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2022-0048>
- Rivai, V., & Arifin, A. (2010). *Islamic human capital management*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Salleh, M. S. (2013). Islamic work ethics in organizational practices. *International Journal of Business and Social Science*, 4(11), 230–238.
- Siddiqi, M. N. (2004). *Riba, bank interest and the rationale of its prohibition*. Jeddah: Islamic Development Bank.
- Yusuf, M. Y., & Bahari, Z. (2011). Islamic corporate social responsibility in Islamic banking. *International Journal of Economics and Finance*, 3(1), 84–91. <https://doi.org/10.5539/ijef.v3n1p84>
- Al-Qur'an al-Karim.
- Hadits Nabi Muhammad SAW (riwayat al-Bukhari dan Muslim).