

ETIKA BISNIS ISLAM DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

Fitria Novriliza ^{*1}
Felia Oktaviani ²
Faizha Nur Fatma ³
Alfarouqi Elvano ⁴
Diah Mukminatul Hasyimi ⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

*e-mail: fitriananopriliza@gmail.com¹, feliaoktaviani194@gmail.com²,
faizhaizhaizhanf0512@gmail.com³, alfarouqielvano32@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini membahas hubungan antara etika bisnis Islam dan manajemen sumber daya insani dalam organisasi modern. Etika bisnis Islam menekankan nilai-nilai kejujuran, keadilan, amanah, dan tanggung jawab yang menjadi dasar dalam pengelolaan SDI. Melalui pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka, penelitian ini menganalisis bagaimana prinsip-prinsip Islam diterapkan dalam rekrutmen, pengembangan, dan pengelolaan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika Islami mampu meningkatkan kualitas SDI, memperkuat budaya organisasi, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang berintegritas dan berkeadilan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada produktivitas fisik, tetapi juga pada kualitas moral dan spiritual.

Kata kunci: Etika Bisnis Islam, Manajemen SDI, Nilai Islami, Organisasi

Abstract

This research discusses the relationship between Islamic business ethics and human resource management in modern organizations. Islamic business ethics emphasizes the values of honesty, justice, trustworthiness, and responsibility as the foundation of HR management. Using a qualitative approach through literature study, this research analyzes how Islamic values are implemented in recruitment, development, and employee management. The results show that the application of Islamic ethics improves HR quality, strengthens organizational culture, and encourages the creation of an ethical and fair work environment. This study implies that organizational success is not only measured by productivity but also by moral and spiritual values.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Business Ethics, Islamic Values, Organization

PENDAHULUAN

Etika bisnis menilai perbuatan baik, buruk, salah maupun benar yang dilakukan oleh seorang individu di lingkup organisasi dimana hak dan kewajiban seseorang harus bisa dipertanggungjawabkan. Selain itu, etika bisnis mengajarkan bahwa sebagai pelaku bisnis apabila ingin perusahaannya tetap berjalan maka ia harus menjunjung tinggi nilai dan prinsip dari etika bisnis (Aviatri et al., 2021). Dalam dunia bisnis modern yang penuh dengan persaingan dan perubahan yang sangat cepat, aspek etika menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Banyak organisasi yang gagal bertahan bukan hanya karena lemahnya manajemen, tetapi karena mengabaikan nilai-nilai moral dan kejujuran dalam praktik bisnis. Oleh sebab itu, penerapan etika dalam bisnis bukan sekadar tuntutan moral, melainkan kebutuhan strategis dalam menciptakan kepercayaan dan keberlanjutan usaha.

Bisnis dalam perspektif Islam tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi semata, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Konsep etika bisnis Islam menekankan

keseimbangan antara pencapaian keuntungan duniawi dan nilai-nilai spiritual. Nilai-nilai seperti kejujuran (shiddiq), amanah, keadilan ('adl), dan tanggung jawab menjadi dasar penting dalam setiap aktivitas bisnis agar tetap berada dalam koridor syariah dan membawa kemaslahatan bagi banyak pihak (Tafana et al., 2024).

Di sisi lain, manajemen sumber daya insani berperan besar dalam mewujudkan bisnis yang beretika. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dan profesionalitasnya, tetapi juga dari akhlak, keikhlasan, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam dalam bekerja (Muhammad, 2019). Dengan pengelolaan sumber daya insani yang baik dan berlandaskan etika Islam, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang harmonis, produktif, dan bernilai ibadah.

Oleh karena itu, pembahasan mengenai Etika Bisnis Islam dan Manajemen Sumber Daya Insani menjadi penting untuk dikaji. Pemahaman terhadap kedua aspek ini akan membantu dalam membentuk sistem bisnis yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada keberkahan dan kemaslahatan bersama.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data melalui studi pustaka yang berasal dari buku, jurnal, serta sumber-sumber Islam seperti Al-Qur'an dan Hadis. Setelah data diperoleh, kemudian dianalisis menggunakan analisis konten untuk memahami nilai-nilai etika Islam serta bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam manajemen Sumber Daya Insani, sehingga dapat menghasilkan interpretasi yang mendalam dan relevan dengan kondisi praktis di dunia bisnis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Etika Bisnis Islam dalam Manajemen Sumber Daya Insani

Etika bisnis Islam dan manajemen sumber daya insani adalah dua hal yang sangat terkait satu sama lain. Keduanya tidak bisa dipisahkan dalam sebuah perusahaan yang menjalankan bisnis berdasarkan nilai-nilai Islam. Etika bisnis Islam mengajarkan bahwa cara berbisnis harus sesuai dengan prinsip syariah, seperti jujur, adil, bertanggung jawab, dan menolak praktek yang merugikan orang lain seperti gharar dan riba. Nilai-nilai ini menjadi pedoman utama dalam mengelola manusia agar muncul keseimbangan antara keuntungan materi dan keberkahan spiritual dalam berbisnis (Agustine, 2023). Manajemen sumber daya insani adalah bagian yang penting dalam sebuah organisasi, karena manusia adalah faktor utama yang memicu semua aktivitas bisnis.

Dalam pandangan Islam, manusia bukan hanya dianggap sebagai pekerja, tetapi juga sebagai makhluk yang memiliki sifat spiritual dan moral. Oleh karena itu, dalam mengelola sumber daya manusia, harus diperhatikan aspek moral, etika, serta kesejahteraan pekerja, baik secara fisik maupun mental (Nisa, 2025). Dalam dunia bisnis, terdapat beberapa sumber daya utama yang disebut dengan konsep 6M, yaitu man (manusia), money (uang), material (bahan), machine (mesin), method (metode), dan market (pasar). Dari keenam faktor tersebut, manusia memiliki peran yang paling penting karena mereka yang mengatur, mengelola, dan memaksimalkan sumber daya lainnya. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, faktor-faktor produksi lainnya tidak akan berjalan secara efektif (Fauzi, 2024).

Tanggung Jawab Sumber Daya Insani dalam Organisasi Bisnis

Sumber daya insani atau sumber daya manusia (SDM) adalah bagian paling penting dalam sebuah organisasi bisnis karena mereka yang secara langsung menggerakkan semua kegiatan,

seperti operasional, strategi, dan pengambilan keputusan. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang canggih atau besar modalnya, tetapi juga oleh kualitas, tanggung jawab, dan komitmen dari para karyawan yang ada di dalamnya. Tanggung jawab karyawan mencakup aspek moral, profesional, dan sosial yang bertujuan menciptakan kesetimbangan antara kepentingan individu dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Tanggung jawab ini bisa dilihat dari beberapa dimensi, baik dalam maupun luar organisasi.

Secara internal, tanggung jawab karyawan terhadap organisasi meliputi komitmen untuk bekerja dengan penuh dedikasi, profesional, dan loyal terhadap visi serta misi perusahaan (Sunarti et al., 2023). Mereka juga harus menunjukkan integritas, mematuhi aturan, serta menjaga rahasia dan kepercayaan organisasi. Selain itu, setiap individu harus bertanggung jawab dalam meningkatkan kemampuan melalui pelatihan, belajar, dan pengembangan diri secara terus-menerus agar bisa beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Di masa era digitalisasi dan globalisasi, kemampuan untuk terus belajar dan berinovasi menjadi tanggung jawab pribadi yang sangat vital dalam menjaga kualitas dan daya saing organisasi.

Tanggung jawab sumber daya insani dalam organisasi bisnis bisa dibagi menjadi tiga bagian utama, yaitu tanggung jawab terhadap organisasi, tanggung jawab terhadap rekan kerja, dan tanggung jawab terhadap masyarakat (Sudarmanto et al., 2023). Ketiga bagian ini membentuk dasar moral, etika, dan profesionalisme dalam dunia kerja modern. Dengan memahami dan menjalankan tanggung jawab ini secara konsisten, organisasi bisa mencapai keseimbangan antara kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kesejahteraan sosial secara luas.

1. Tanggung Jawab terhadap Organisasi

Tanggung jawab terhadap organisasi merupakan elemen paling fundamental karena berkaitan langsung dengan hubungan antara karyawan dan perusahaan tempat ia bekerja. Sumber daya insani memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas sesuai dengan peran, fungsi, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup tanggung jawab untuk bekerja dengan disiplin, profesional, efisien, serta menjaga integritas dan loyalitas terhadap organisasi. Setiap karyawan diharapkan memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi dan berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi pencapaian visi dan misi perusahaan.

2. Tanggung Jawab terhadap Sesama Karyawan

Selain kepada organisasi, sumber daya insani juga memiliki tanggung jawab moral dan sosial terhadap sesama rekan kerja. Organisasi bisnis bukan sekadar tempat bekerja, tetapi juga merupakan komunitas sosial di mana individu saling berinteraksi, bekerja sama, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, hubungan antarindividu harus dibangun berdasarkan prinsip etika kerja, rasa hormat, keadilan, dan solidaritas. Tanggung jawab terhadap sesama karyawan diwujudkan melalui perilaku kooperatif, komunikasi yang terbuka, dan sikap empati dalam bekerja sama. Karyawan yang bertanggung jawab tidak hanya berfokus pada keberhasilan pribadi, tetapi juga berperan aktif dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan atau menghadapi kesulitan. Dalam tim kerja, sikap saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan menghargai perbedaan pendapat menjadi bagian penting dari etika profesional yang menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Selain itu, tanggung jawab terhadap sesama karyawan juga mencakup penghindaran dari tindakan yang merugikan lingkungan kerja, seperti gosip, diskriminasi, pelecehan, dan kompetisi tidak sehat. Sumber daya insani yang baik harus mampu menjaga suasana kerja yang positif dengan menumbuhkan rasa saling percaya dan menghargai keberagaman (Musyaffa, 2024).

3. Tanggung Jawab terhadap Masyarakat

Tanggung jawab terhadap masyarakat merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern, karena mencerminkan kesadaran moral dan

sosial individu terhadap lingkungan di luar organisasi. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, perusahaan tidak bisa berjalan sendiri dari masyarakat. Karenanya, setiap karyawan sebagai bagian dari organisasi memiliki tanggung jawab untuk memastikan keseimbangan sosial, lingkungan, dan ekonomi dalam menjalankan tugas kerja. Tanggung jawab ini tidak hanya berupa mematuhi hukum, tetapi juga mencakup etika, perhatian terhadap manusia, dan kontribusi terhadap pembangunan yang berkelanjutan. Tanggung jawab terhadap masyarakat artinya memastikan bahwa kegiatan bisnis memberikan manfaat sosial dan tidak menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan atau masyarakat sekitar (Musyaffa, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa Etika Bisnis Islam dan Manajemen Sumber Daya Insani memiliki hubungan yang sangat erat. Dalam pandangan Islam, kegiatan bisnis tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata, tetapi juga merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT. Nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan keadilan menjadi dasar penting dalam setiap aktivitas bisnis. Manajemen sumber daya insani yang berlandaskan etika Islam akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga membawa keberkahan. Dengan penerapan budaya organisasi Islami dan etos kerja Muslim, setiap individu dalam organisasi dapat bekerja dengan niat ibadah, menjunjung tinggi integritas, serta menjaga keseimbangan antara kebutuhan dunia dan tanggung jawab akhirat. Jadi, keberhasilan sebuah organisasi bukan hanya diukur dari sisi materi, tetapi juga dari nilai spiritual dan moral yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, R. I. (2023). Perspektif ekonomi Islam menurut Zainal Abidin Ahmad. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 175–180. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.947>
- Aviatri, P., Nilasari, A. P., & Tidar, U. (2021). Analisis penerapan etika bisnis terhadap kelangsungan usaha perusahaan dagang. *ACCOUNTHINK: Journal of Accounting and Finance*, 6(02), 194–205. <https://doi.org/10.35706/acc.v6i02.5621>
- Efilianti, D. (2018). Etika bisnis dalam pandangan Islam: Konsep dan implementasi pada pelaku usaha kecil. *ESA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 50–59.
- Fauzi, A. (2024). Peran etika dalam bisnis Islam: Studi pemikiran Yusuf Al-Qardhawi. *Moderasi: Journal of Islamic Studies*, 4(1), 80–93. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v4i1.65>
- Hardana, H. A. (2015). Manajemen sumber daya insani. *Al-Masharif*, 3(3), 115–126.
- Mamang Sangadji, S. (2018). Metode penelitian: Pendekatan praktis dalam penelitian. Andi.
- Muhammad. (2019). Etika bisnis Islam.
- Musyaffa, M. Z. (2024). Pengaruh manajemen sumber daya manusia berbasis syariah terhadap produktivitas organisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 600–609. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4425>
- Nisa, K. (2025). Konsep amanah, ihsan, dan maslahah sebagai pilar manajemen sumber daya insani. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(1), 61–70. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i10.658>
- Sudarmanto, E., Tangerang, U. M., & Sari, A. P. (2023). Manajemen kreativitas dan inovasi (Issue January).
- Sunarti, S., Agency, I., Sandra, R., & Zebua, Y. (2023). Manajemen SDM dunia usaha era digital: Strategi & implementasi. May.

Tafana, A., Andika, B., Rizka, F., Mahyu, O., & Siregar, F. N. (2024). Etika bisnis Islam. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 1(4), 63–70.
<https://doi.org/10.61722/jaem.v1i4.3213>