Jurnal Pajak dan Analisis Ekonomi Syariah
Volume 3, Nomor 4, Oktober 2026
E-ISSN .: 3046-9260; P-ISSN.: 3046-871X; Hal. 103-114
DOI: https://doi.org/10.61132/jpaes.v3i4.2790
Tersedia: https://ejournal.areai.or.id/index.php/JPAES

Etika Bisnis Islam dalam Manajemen Sumber Daya Insani: Pemetaan Prinsip, Fungsi, dan Indikator Operasional

Islamic Business Ethics in Human Resource Management: Mapping Principles, Functions, and Operational Indicators

Refa Dwi Cahya Rina[1*], Dwi Mahardika[2], Aurel Martha[3]
[1-3]Prodi Ekonomi Syari'ah, Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia
Email: 250721100026@student.trunojoyo.ac.id[1], 250721100072@student.trunojoyo.ac.id[2], 250721100122@student.trunojoyo.ac.id[3]
**Penulis Korespondensi: 250721100026@student.trunojoyo.ac.id*

Abstract. *Islamic business ethics have been widely discussed, yet few available studies explicitly map ethical principles onto each human resource management function and include operational indicators. This article has three objectives: (1) to formulate Islamic business-ethics principles relevant to human resource management, (2) to operationalise these principles across five core human-resource-management functions, and (3) to propose empirically testable indicators. This study adopts a qualitative literature-review method, using thematic content analysis of the Qur'an, hadith, one monograph, and twelve national and international journal articles identified via a structured search process. The results show that five axioms of Islamic business ethics, tawhid, 'adl, ikhtiyar, fardh, and ihsan, reinforced by the value of amanah, can be mapped onto workforce planning and recruitment, employment contracting and compensation, training and development, performance appraisal, and labour relations and worker protection. Reviewed empirical evidence reveals a positive association between the implementation of Islamic values in human resource management and employee commitment, trust, and performance, while also exposing gaps between normative ideals and real-world practice. This article provides a principle-to-function matrix and operational indicators as a foundation for future empirical research.*

Keywords: *Amanah: Human Resource Management; Islamic Business Ethics: Justice; Operational Indicators.*

Abstrak. Etika bisnis Islam telah banyak dibahas, tetapi pemetaan yang secara eksplisit menghubungkan prinsip etika dengan setiap fungsi manajemen sumber daya insani (MSDI) dan menyertakan indikator operasional jarang disajikan dalam kajian yang ditelaah. Artikel ini bertujuan (1) merumuskan prinsip etika bisnis Islam yang relevan bagi MSDI, (2) mengoperasionalkannya pada lima fungsi MSDI, dan (3) mengusulkan indikator yang dapat diuji secara empiris. Metode yang digunakan adalah studi pustaka kualitatif dengan analisis isi tematik terhadap Al-Qur'an, hadis, satu buku, dan dua belas artikel jurnal nasional dan internasional yang dipilih melalui penelusuran terstruktur. Hasil menunjukkan bahwa lima aksioma etika bisnis Islam (*tauhid, 'adl, ikhtiyar, fardh*, dan ihsan) yang diperkuat nilai amanah dapat dipetakan pada fungsi perencanaan dan seleksi, akad kerja dan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta hubungan kerja dan perlindungan pekerja. Bukti empiris yang ditelaah menunjukkan keterkaitan positif antara penerapan nilai Islam dalam MSDI dan komitmen, kepercayaan, serta kinerja, sekaligus menyingkap kesenjangan antara norma dan praktik. Artikel ini menawarkan matriks prinsip–fungsi dan indikator operasional sebagai dasar penelitian empiris lanjutan.

Kata Kunci: Amanah; Etika Bisnis Islam; Indikator Operasional; Keadilan; Manajemen Sumber Daya Insani.

1. LATAR BELAKANG

Dalam perspektif Islam, manusia dalam organisasi tidak diperlakukan semata sebagai faktor produksi. Manusia diposisikan sebagai khalifah di bumi (QS. Al-Baqarah [2]: 30) sekaligus pengemban amanah, sehingga pengelolaan sumber daya insani (SDI) mengandung dimensi tanggung jawab moral kepada sesama dan kepada Allah. Dimensi ini sejalan dengan hadis bahwa setiap orang adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas yang

Naskah Masuk: 30 Juni 2026; Revisi: 25 Juli 2026; Diterima: 24 September 2026; Terbit: 30 Oktober 2026

dipimpinnya (HR. Bukhari no. 893; HR. Muslim no. 1829). Karena itu, manajemen sumber daya insani (MSDI) dalam Islam tidak cukup diukur dari produktivitas, tetapi juga dari keadilan, kejujuran, dan perlindungan martabat pekerja (Mahmudah & Nugraha, 2023; Pratami & Marissa Zahra, 2025).

Literatur internasional menunjukkan bahwa ajaran Islam relevan bagi isu sumber daya manusia di organisasi modern. Ali (2010) menelaah apakah ajaran Islam menawarkan perspektif yang relevan bagi persoalan SDM kontemporer, sedangkan Branine & Pollard (2010) mengkaji praktik manajemen Islam dan implikasinya bagi MSDI di negara-negara Arab. Secara empiris, Hashim (2010) menemukan bahwa pendekatan Islam pada seluruh fungsi MSDI berkorelasi tinggi dan signifikan dengan komitmen organisasi. Tinjauan sistematis Asfahani (2022) menyimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai MSDI Islami berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, hubungan kepercayaan antara pemberi kerja dan pekerja, komitmen kerja, dan kinerja organisasi. Tinjauan Rana dan Malik (2016) atas literatur periode 2003–2014 mencatat bahwa organisasi di negara Muslim atau yang dikelola Muslim umumnya mengaku mengikuti prinsip manajemen Islam, tetapi kepatuhan praktisnya beragam menurut budaya nasional dan organisasi. Mereka juga mencatat bahwa sebagian besar kajian baru menguraikan pedoman Islam terkait MSDI, sedangkan hanya sedikit yang menguji penerapan dan efektivitasnya (Anggraeni, 2025).

Di Indonesia, kajian atas topik ini telah berkembang. Wulandari et al. (2025) membahas peran etika bisnis Islam dalam bisnis dan MSDI dan menyimpulkan bahwa integrasi etika Islam membentuk budaya organisasi yang berintegritas. Sofiyah & Anggara (2021) menelaah penerapan MSDI Islami pada satu usaha rumah makan melalui studi kasus, sedangkan Lamba et al. (2026) menyoroti fungsi seleksi SDM syariah. Tinjauan sistematis terbaru oleh Sahputra & Adawiyah (2025) atas 14 artikel empiris yang dipilih dari 285 artikel menunjukkan bahwa nilai Islam seperti amanah, keadilan, dan ihsan diterapkan pada rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kepemimpinan. Mereka sekaligus menyatakan bahwa literatur belum memadai membahas bagaimana nilai-nilai itu dioperasionalkan secara sistematis lintas fungsi SDM. Kajian-kajian tersebut memberi landasan penting. Sejalan dengan pernyataan Sahputra & Adawiyah (2025), dalam penelusuran penulis belum ditemukan pemetaan yang secara eksplisit menghubungkan setiap prinsip etika bisnis Islam dengan setiap fungsi MSDI beserta indikator operasional yang dapat diuji. Pernyataan ini tidak dimaksudkan sebagai klaim kebaruan mutlak, mengingat penelusuran penulis terbatas pada sumber yang dapat diakses.

Berdasarkan hal tersebut, artikel ini menjawab tiga pertanyaan: (1) prinsip etika bisnis Islam apa yang relevan sebagai fondasi MSDI; (2) bagaimana prinsip itu dioperasionalkan pada fungsi-fungsi MSDI; dan (3) indikator apa yang dapat digunakan untuk menilai penerapannya. Kontribusi artikel ini adalah matriks prinsip–fungsi dan seperangkat indikator operasional yang dapat menjadi rujukan penyusunan kebijakan MSDI berbasis nilai Islam serta dasar pengujian empiris pada penelitian berikutnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Etika Bisnis Islam

Etika bisnis Islam dapat dipahami sebagai seperangkat nilai yang membedakan perilaku bisnis yang baik dan buruk berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah (Najwa et al., 2024). Beekun (1997) menyusun etika bisnis Islam di atas lima aksioma, yaitu kesatuan (*tawhid*), keseimbangan atau keadilan (*'adl*), kehendak bebas (*ikhtiyar*), tanggung jawab (*fardh*), dan kebajikan (ihsan). Kelima aksioma ini digunakan pula oleh Farma dan Umuri (2020) untuk menilai penerapan etika bisnis Islam dalam strategi promosi sebuah perusahaan asuransi syariah, sehingga dapat dioperasionalkan sebagai alat analisis praktik bisnis.

Selain kelima aksioma tersebut, nilai amanah menempati posisi penting dalam etika ekonomi Islam. Nazia et al. (2026) menjelaskan bahwa prinsip amanah menekankan tanggung jawab, kejujuran, transparansi, dan perlindungan hak pihak yang dilayani. Nilai ini relevan bagi MSDI karena hubungan kerja pada hakikatnya adalah hubungan saling mempercayakan: pekerja mengemban tugas, organisasi mengemban hak pekerja.

Manajemen Sumber Daya Insani

Istilah sumber daya insani (SDI) digunakan dalam literatur ekonomi syariah untuk menekankan bahwa manusia memiliki dimensi akhlak, spiritual, dan sosial yang tidak direduksi menjadi sumber daya semata (Juliyanti & Awali, 2026). MSDI mencakup fungsi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, dan pengelolaan hubungan kerja. Hashim (2010) mengkaji MSDI Islami pada setiap fungsi tersebut dengan bersandar pada sumber-sumber Islam dan bukti empiris.

Etos Kerja Islam

Ali dan Al-Owaihan (2008) mengulas etos kerja Islam secara kritis, menempatkannya sebagai nilai moral yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja. Dalam etos ini, kerja dipandang sebagai kebajikan yang disertai niat, komitmen, dan kerja sama. Pandangan tersebut selaras dengan perintah untuk bekerja yang disertai kesadaran bahwa amal akan dilihat oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman (QS. At-Taubah [9]: 105).

Kajian Terdahulu

Tabel 1 meringkas kajian utama yang menjadi dasar artikel ini dan menunjukkan posisi kontribusi

Tabel 1. Ringkasan Kajian Terdahulu.

Penulis (Tahun)	Fokus dan Metode	Temuan atau Kontribusi	Posisi Artikel Ini
Ali (2010); Branine & Pollard (2010)	Telaah konseptual ajaran dan praktik manajemen Islam terkait MSDI	Menunjukkan relevansi perspektif Islam bagi isu MSDI	Menurunkan prinsip ke fungsi dan indikator
Hashim (2010)	Empiris; pendekatan Islam pada seluruh fungsi MSDI dan komitmen organisasi	Korelasi tinggi dan signifikan; sekitar 45% varians komitmen terjelaskan	Menyediakan pemetaan normatif untuk diuji pada konteks lain
Rana & Malik (2016)	Tinjauan literatur kontemporer MSDI Islami (karya 2003–2014)	Kepatuhan praktis pada prinsip Islam beragam; sebagian besar kajian menguraikan pedoman, sedikit yang menguji penerapan	Menjawab kebutuhan operasionalisasi dan indikator
Asfahani (2022)	Tinjauan sistematis MSDI Islami	Dampak positif pada kepuasan, kepercayaan, komitmen, dan kinerja	Berfokus pada operasionalisasi, bukan dampak
Sofiyah & Anggara (2021)	Studi kasus kualitatif pada satu rumah makan	Nilai Islami diterapkan pada rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian, dan kompensasi; ditemukan praktik peringatan kolektif	Memakai temuan kasus sebagai ilustrasi dan tantangan
Lamba et al. (2026)	Kajian pustaka seleksi SDM syariah	Seleksi menyeimbangkan kompetensi dan integritas	Memperluas ke lima fungsi MSDI
Sahputra & Adawiyah (2025)	Tinjauan sistematis (PRISMA): 14 artikel empiris dari 285 artikel	Nilai Islam diterapkan pada rekrutmen, pelatihan, penilaian, kepemimpinan; operasionalisasi lintas fungsi dinilai belum memadai dibahas	Mengisi sebagian celah dengan matriks prinsip–fungsi
Wulandari et al. (2025)	Kajian peran etika bisnis Islam dalam bisnis dan MSDI	Integrasi etika Islam membentuk budaya organisasi berintegritas	Menambahkan matriks dan indikator operasional

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*) karena objek kajian berupa konsep, nilai, dan prinsip normatif yang terdapat dalam teks. Studi bersifat konseptual dan tidak melibatkan pengumpulan data lapangan.

Penelusuran dan Seleksi Sumber

Penelusuran dilakukan pada 1 Oktober 2026 melalui mesin pencari web dan laman jurnal daring, menggunakan kata kunci berbahasa Indonesia dan Inggris, antara lain "etika bisnis Islam", "manajemen sumber daya insani", "*Islamic human resource management*", "*Islamic work ethic*", "rekrutmen dan seleksi syariah", dan "upah dalam Islam". Kriteria inklusi adalah sumber yang (a) membahas nilai atau etika Islam dalam MSDI atau salah satu fungsinya, (b)

berupa artikel jurnal atau buku dengan identitas publikasi yang jelas, dan (c) terbit pada rentang 2008 hingga 2026. Kriteria eksklusi mencakup skripsi dan tesis, materi dakwah populer, serta dokumen tanpa identitas publikasi. Proses ini menghasilkan dua belas artikel jurnal dan satu buku yang dijadikan rujukan utama.

Sumber primer berupa ayat Al-Qur'an dan hadis. Nomor dan derajat hadis diperiksa pada koleksi hadis daring dan literatur *takhrij*. Ayat dan hadis yang berbicara tentang budak atau pelayan (*khawal*) dibaca sebagai prinsip umum yang dianalogikan pada hubungan kerja, dan pemakaiannya ditandai sebagai analogi.

Analisis Data

Data dianalisis dengan analisis isi tematik melalui empat langkah: (1) mengorganisasi sumber ke dalam kelompok etika bisnis Islam dan fungsi MSDI; (2) mengkode tema berupa prinsip etika dan praktik MSDI; (3) menghubungkan prinsip dan fungsi dengan merujuk dalil dan temuan terdahulu; serta (4) menyintesiskan hasil ke dalam matriks prinsip–fungsi dan indikator operasional.

Keabsahan

Keabsahan dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dalil, buku, dan artikel jurnal. Klaim yang merupakan analisis atau usulan penulis dibedakan dari temuan sumber, dan temuan yang dirujuk dari artikel lain ditandai sebagai demikian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip Etika Bisnis Islam sebagai Fondasi MSDI

Lima aksioma etika bisnis Islam (Beekun, 1997; Farma & Umuri, 2020), dapat dijadikan fondasi MSDI. Setiap aksioma memiliki implikasi langsung bagi cara organisasi memperlakukan pekerja, sebagaimana diringkas pada Tabel 2.

Tabel 2. Prinsip Etika Bisnis Islam dan Implikasinya bagi MSDI.

Prinsip	Makna	Implikasi bagi MSDI
Tauhid	Kesatuan; seluruh aktivitas kerja berorientasi pada ridha Allah dan dipertanggungjawabkan kepada-Nya (QS. At-Taubah [9]: 105)	Kerja dipahami sebagai ibadah; organisasi dan pekerja terikat nilai yang melampaui kepentingan material
'adl	Keadilan dan keseimbangan dalam menunaikan hak (QS. An-Nahl [16]: 90; QS. An-Nisa [4]: 58)	Seleksi, upah, penilaian, dan sanksi diberlakukan objektif, tanpa nepotisme dan diskriminasi
Ikhtiyar	Kehendak bebas dalam batas syariah, termasuk kerelaan dalam akad (QS. An-Nisa [4]: 29)	Akad kerja disepakati sukarela dan informatif; pekerja diberi ruang menyampaikan pendapat
Fardh	Tanggung jawab atas amanah yang diemban (HR. Bukhari no. 893; HR. Muslim no. 1829)	Tugas dan kewenangan jelas; pimpinan dan pekerja saling akuntabel

Ihsan	Berbuat baik dan menyempurnakan pekerjaan (*itqan*) (QS. An-Nahl [16]: 90)	Perlakuan manusiawi, pengembangan kompetensi, dan budaya kerja berkualitas

Kelima prinsip tersebut diperkuat oleh nilai amanah. Al-Qur'an mengaitkan amanah dengan perintah menunaikannya kepada yang berhak dan menetapkan hukum dengan adil (QS. An-Nisa [4]: 58), serta melarang pengkhianatannya (QS. Al-Anfal [8]: 27). Dalam MSDI, amanah bekerja dua arah: pekerja wajib menjaga amanah tugas, sedangkan organisasi wajib menjaga amanah hak pekerja, seperti upah, keselamatan, dan perlakuan yang adil.

Operasionalisasi Prinsip pada Fungsi MSDI

Perencanaan, Rekrutmen, dan Seleksi

Rujukan utama fungsi ini adalah QS. Al-Qashash [28]: 26, yang menyebut pekerja terbaik sebagai yang kuat (*al-qawiyy*) dan dapat dipercaya (*al-amin*). Lamba et al. (2026) menafsirkannya sebagai dua kriteria yang harus hadir bersamaan, yaitu kompetensi (*al-quwwah*) dan integritas (*al-amanah*). Secara praktis, kompetensi dapat dinilai melalui tes kemampuan, asesmen berbasis kinerja, dan wawancara perilaku, sedangkan integritas melalui penelusuran rekam jejak, referensi kerja, dan wawancara berbasis nilai (Lamba et al., 2026).

Prinsip keadilan menuntut proses seleksi yang terbuka dan bebas dari nepotisme dan diskriminasi. Landasan normatif larangan diskriminasi dapat ditarik dari QS. Al-Hujurat [49]: 13, yang menegaskan bahwa kemuliaan di sisi Allah diukur dengan ketakwaan. Prinsip ini sejalan dengan asas kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Studi kasus Sofiyah & Anggara (2021) pada sebuah rumah makan melaporkan bahwa rekrutmen dilakukan secara adil tanpa mempertimbangkan suku, ras, atau kebangsaan, dengan syarat pelamar beragama Islam dan mampu membaca Al-Qur'an, meskipun pelamar yang belum mampu tetapi berniat baik tetap diterima dan dilatih. Kriteria keagamaan seperti ini dapat dipandang relevan bagi organisasi berbasis Islam, tetapi menurut analisis penulis perlu dirumuskan secara proporsional dan dikaitkan dengan kebutuhan pekerjaan agar tidak menjadi bentuk diskriminasi yang tidak relevan.

Akad Kerja dan Kompensasi

Hubungan kerja pada dasarnya adalah akad, sehingga perintah memenuhi akad (QS. Al-Ma'idah [5]: 1) dan prinsip kerelaan para pihak (QS. An-Nisa [4]: 29) menjadi dasar etisnya. Akad kerja sebaiknya memuat uraian tugas, besaran upah, serta hak dan kewajiban yang jelas agar tidak menimbulkan ketidakpastian. Dalam hal pembayaran, Rasulullah memerintahkan agar upah pekerja diberikan sebelum keringatnya kering (HR. Ibnu Majah no. 2443). Hadis ini dinilai sahih oleh Al-Albani; sanadnya memuat perawi yang dilemahkan, tetapi dikuatkan oleh

riwayat penguat (*syawahid*). Maknanya dapat dipahami sebagai tuntutan ketepatan waktu dan kepastian pembayaran.

Dari sisi keadilan, upah perlu mencerminkan kontribusi dan beban kerja. Al-Qur'an menegaskan bahwa setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang dikerjakannya (QS. Al-Ahqaf [46]: 19). Prinsip ini mendukung sistem insentif yang transparan dan proporsional terhadap kinerja. Pada kasus yang dikaji Sofiyah & Anggara (2021), kompensasi diberikan sesuai perjanjian awal, bervariasi menurut bobot pekerjaan dan lama kerja, serta disertai insentif bagi pekerja berkinerja baik dan tunjangan bagi pekerja. Dalam konteks nasional, kepatuhan terhadap ketentuan pengupahan dalam peraturan ketenagakerjaan dan perubahannya perlu berjalan seiring dengan nilai syariah, sehingga keduanya saling menguatkan.

Pelatihan dan Pengembangan

Prinsip ihsan, khususnya itqan, menuntut penyempurnaan pekerjaan. Hadis dari Aisyah yang dikeluarkan antara lain oleh Abu Ya'la, Ath-Thabrani, dan Al-Baihaqi (Syu'ab al-Iman no. 4929) menyebut bahwa Allah menyukai seseorang yang apabila melakukan suatu pekerjaan, ia menyempurnakannya; Al-Albani menilainya hasan. Agar tuntutan ini realistis, organisasi berkewajiban membekali pekerja melalui pelatihan. Al-Qur'an menegaskan perbedaan antara orang yang berilmu dan yang tidak (QS. Az-Zumar [39]: 9), yang mendukung pengembangan kompetensi sebagai bagian dari ikhtiar meningkatkan kualitas SDI.

Lamba et al. (2026) menekankan bahwa seleksi berbasis *al-quwwah* dan *al-amanah* perlu diikuti pengembangan SDM yang konsisten agar nilai tersebut terinternalisasi dalam perilaku kerja. Pada kasus Sofiyah & Anggara (2021), pelatihan mencakup bekal keterampilan kerja dan pembinaan keagamaan. Artinya, pelatihan tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga pembinaan akhlak dan etos kerja.

Penilaian Kinerja dan Kepemimpinan

Penilaian kinerja merupakan wujud pertanggungjawaban (*fardh*) dan keadilan (*'adl*). Kriteria penilaian sebaiknya objektif, diketahui pekerja sejak awal, dan disertai umpan balik yang jujur. Hadis tentang tanggung jawab setiap pemimpin (HR. Bukhari no. 893; HR. Muslim no. 1829) menempatkan atasan sebagai pihak yang juga dimintai pertanggungjawaban, sehingga penilaian bukan sekadar kewenangan, tetapi amanah. Prinsip musyawarah (QS. Ali 'Imran [3]: 159) mendukung pelibatan pekerja dalam evaluasi dan penetapan target.

Studi kasus Sofiyah & Anggara (2021) memberi ilustrasi pentingnya keadilan pada tahap ini. Peneliti mencatat bahwa dalam penilaian kerja, pimpinan membebankan peringatan atas kesalahan seorang pekerja kepada seluruh pekerja, dan menyarankan agar beban

peringatan hanya ditujukan kepada pelaku pelanggaran. Menurut analisis penulis, saran ini sejalan dengan prinsip pertanggungjawaban individual dalam QS. Al-An'am [6]: 164 bahwa seseorang tidak memikul beban dosa orang lain, yang dalam konteks MSDI dapat dianalogikan pada sanksi.

Hubungan Kerja, Kesejahteraan, dan Perlindungan Pekerja

Dalam hadis riwayat Bukhari (no. 30) dan Muslim (no. 1661), Rasulullah mengajarkan agar orang yang berada di bawah tanggung jawab seseorang diperlakukan sebagai saudara, tidak dibebani di luar kemampuan, dan dibantu apabila beban terasa berat. Hadis ini berbicara tentang budak dan pelayan; pemakaiannya pada hubungan kerja modern bersifat analogi atas prinsip perlakuan manusiawi terhadap pihak yang berada di bawah kewenangan. Pesan ini sejalan dengan prinsip bahwa Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya (QS. Al-Baqarah [2]: 286). Implikasi praktisnya mencakup beban kerja yang wajar, lingkungan kerja yang aman, perlakuan manusiawi, serta penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja yang adil dan transparan.

Matriks Prinsip Fungsi

Hasil operasionalisasi dirangkum pada Tabel 3 dalam bentuk matriks prinsip–fungsi.

Tabel 3. Matriks Prinsip Fungsi Etika Bisnis Islam dalam MSDI.

Fungsi MSDI	Prinsip Dominan	Praktik Etis	Rujukan
Perencanaan, rekrutmen, dan seleksi	*'adl*, amanah, *fardh*	Kompetensi dan integritas sebagai kriteria; proses terbuka; tanpa nepotisme dan diskriminasi; wawancara berbasis nilai	QS. Al-Qashash: 26; QS. Al-Hujurat: 13; Lamba et al. (2026)
Akad kerja dan kompensasi	*'adl*, *ikhtiyar*, ihsan	Akad jelas dan sukarela; upah layak dan tepat waktu; insentif proporsional	QS. Al-Ma'idah: 1; QS. An-Nisa: 29; QS. Al-Ahqaf: 19; HR. Ibnu Majah no. 2443
Pelatihan dan pengembangan	Ihsan, tauhid	Pengembangan kompetensi dan akhlak; pembinaan etos kerja	QS. Az-Zumar: 9; Al-Baihaqi, Syu'ab al-Iman no. 4929
Penilaian kinerja dan kepemimpinan	*'adl*, *fardh*, *ikhtiyar*	Kriteria objektif dan diketahui; umpan balik jujur; musyawarah; sanksi individual	QS. Ali 'Imran: 159; QS. Al-An'am: 164; HR. Bukhari no. 893; HR. Muslim no. 1829
Hubungan kerja dan perlindungan pekerja	Ihsan, *'adl*	Beban kerja wajar; perlakuan manusiawi; penyelesaian sengketa dan PHK yang adil	QS. Al-Baqarah: 286; HR. Bukhari no. 30; HR. Muslim no. 1661 (analogi)

Indikator Operasional yang Diusulkan

Agar matriks dapat diuji, setiap fungsi dilengkapi indikator yang dapat diukur. Indikator pada Tabel 4 merupakan usulan penulis berdasarkan operasionalisasi di atas dan belum divalidasi secara empiris.

Tabel 4. Usulan Indikator Operasional Penerapan Etika Bisnis Islam dalam MSDI.

Fungsi MSDI	Indikator	Sumber data
Rekrutmen dan seleksi	Tersedia rubrik tertulis untuk kompetensi dan integritas; proporsi posisi yang diisi melalui proses terbuka; pernyataan bebas konflik kepentingan panitia seleksi	Dokumen kebijakan; arsip rekrutmen
Akad kerja dan kompensasi	Proporsi pekerja dengan perjanjian kerja tertulis yang memuat upah; ketepatan waktu pembayaran upah; transparansi struktur insentif	Dokumen kontrak; catatan penggajian; survei pekerja
Pelatihan dan pengembangan	Rata-rata jam pelatihan per pekerja per tahun; keberadaan materi pembinaan akhlak dan etos kerja	Catatan pelatihan; kurikulum
Penilaian kinerja	Kriteria penilaian tertulis dan dikomunikasikan; frekuensi umpan balik; proporsi sanksi yang diberikan setelah klarifikasi kepada pihak terkait	Dokumen penilaian; wawancara; survei
Hubungan kerja dan perlindungan	Keberadaan mekanisme pengaduan; kewajaran beban kerja dan kompensasi lembur; tingkat keberatan atas pemutusan hubungan kerja	Dokumen kebijakan; survei; catatan pengaduan

Bukti Empiris dan Implikasi bagi Kinerja Organisasi

Hashim (2010) menemukan bahwa pendekatan Islam pada seluruh fungsi MSDI di organisasi yang ditelitinya berkorelasi tinggi dan signifikan dengan komitmen organisasi, dengan sekitar 45 persen varian komitmen terjelaskan. Tinjauan sistematis Asfahani (2022) menyimpulkan bahwa praktik nilai-nilai MSDI Islami berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, hubungan kepercayaan antara pemberi kerja dan pekerja, komitmen kerja, dan kinerja organisasi, meskipun terdapat pandangan berbeda dari dunia Barat yang menimbulkan resistensi terhadap praktik MSDI Islami.

Tinjauan sistematis Sahputra & Adawiyah (2025) atas 14 artikel empiris melaporkan bahwa pada 9 artikel (64 persen), penerapan nilai Islam dalam praktik MSDI berkaitan positif dengan komitmen, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasi, dan kinerja. Lima artikel kualitatif lainnya justru menyoroti hambatan implementasi, dan efektivitasnya dilaporkan dipengaruhi konteks budaya. Penulis tinjauan itu juga mencatat keterbatasan berupa konsentrasi geografis pada Indonesia, Malaysia, dan Timur Tengah serta tumpang tindih konseptual antara nilai kerja Islami dan etika kerja Islami.

Pada tingkat praktik, studi kasus Sofiyah & Anggara (2021) menunjukkan bahwa penerapan nilai Islami pada seluruh fungsi MSDI dinilai baik pada satu usaha rumah makan, tetapi tetap menyisakan satu praktik yang tidak sejalan dengan keadilan, yaitu peringatan kolektif. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan nilai tidak otomatis menjamin kepatuhan pada seluruh prinsip.

Bukti yang tersedia berasal dari konteks dan sampel terbatas, misalnya organisasi Islam tertentu dan satu kasus usaha, sehingga generalisasi ke seluruh organisasi di Indonesia perlu dilakukan dengan hati-hati. Hubungan kausal antara tiap fungsi MSDI beretika dan hasil organisasi juga belum terbukti seragam dan memerlukan pengujian lebih lanjut.

Tantangan Penerapan

Berdasarkan telaah, terdapat sedikitnya tiga tantangan penerapan etika bisnis Islam dalam MSDI. Pertama, kesenjangan antara norma dan praktik. Prinsip seperti amanah dan keadilan mudah disepakati, tetapi sulit diwujudkan tanpa prosedur tertulis yang dapat diaudit, sebagaimana terlihat pada kasus peringatan kolektif dan sejalan dengan temuan Rana & Malik (2016) bahwa kepatuhan praktis beragam menurut budaya organisasi. Kedua, risiko formalitas simbolik, yaitu penggunaan label syariah tanpa perubahan substansi kebijakan. Ketiga, ketiadaan indikator baku untuk mengukur penerapan prinsip, yang coba dijawab sebagian oleh Tabel 4. Hambatan implementasi dan pengaruh konteks budaya juga dilaporkan oleh Sahputra & Adawiyah (2025). Tantangan kedua dan ketiga merupakan analisis penulis atas literatur yang ditelaah dan perlu diuji pada penelitian empiris.

Perbedaan konteks juga perlu diperhatikan. Hashim (2010) meneliti organisasi Islam di Malaysia, Branine & Pollard (2010) mengkaji konteks Arab, dan Sofiyah & Anggara (2021) meneliti satu rumah makan. Penerapannya pada lembaga keuangan syariah, lembaga pendidikan Islam, dan usaha mikro, kecil, dan menengah di Indonesia perlu mempertimbangkan budaya organisasi dan kerangka hukum ketenagakerjaan nasional.

5. KESIMPULAN

Layanan dompet digital yang berbasis syariat memiliki peluang besar untuk berkembang menjadi instrumen finansial yang kompetitif sekaligus menjamin kehalalannya. Hal ini dapat terwujud asalkan seluruh aspek operasionalnya dikelola dan diawasi secara ketat demi memenuhi standar hukum Islam serta regulasi dari fatwa DSN-MUI. Pada prinsipnya, pemenuhan aspek syariah tidak sekadar bertumpu pada dokumen fatwa di atas kertas. Implementasi tersebut wajib direalisasikan pada level teknis, mulai dari penerapan akad yang valid, sistem pengawasan yang transparan, hingga program edukasi yang dilakukan secara berkesinambungan kepada publik.

Kajian ini menyimpulkan bahwa lima aksioma etika bisnis Islam, yaitu tauhid, *‘adl*, *ikhtiyar*, *fardh*, dan ihsan, yang diperkuat nilai amanah, dapat menjadi fondasi MSDI. Prinsip tersebut dapat dioperasionalkan pada lima fungsi: perencanaan, rekrutmen, dan seleksi; akad

kerja dan kompensasi; pelatihan dan pengembangan; penilaian kinerja dan kepemimpinan; serta hubungan kerja dan perlindungan pekerja. Matriks prinsip–fungsi dan indikator operasional yang diusulkan menunjukkan bahwa etika bisnis Islam dapat diterjemahkan menjadi praktik dan prosedur yang konkret dan terukur.

Secara teoretis, artikel ini melengkapi kajian MSDI Islami dengan pemetaan eksplisit antara prinsip dan fungsi. Secara praktis, organisasi dapat menyusun prosedur tertulis yang mengintegrasikan kompetensi dan integritas dalam seleksi, kebijakan upah yang transparan dan tepat waktu, program pelatihan yang memuat pembinaan akhlak, kriteria penilaian kinerja yang objektif dengan sanksi yang bersifat individual, serta mekanisme pengaduan dan penyelesaian perselisihan yang adil.

Keterbatasan kajian ini adalah sifatnya yang berbasis pustaka dan konseptual, penelusuran sumber yang terbatas pada mesin pencari web dan laman jurnal terbuka, serta indikator yang belum divalidasi. Penelitian lanjutan disarankan menguji matriks dan indikator melalui studi kasus atau survei pada lembaga keuangan syariah, lembaga pendidikan Islam, dan usaha kecil, serta memperluas penelusuran ke basis data bereputasi.

DAFTAR REFERENSI

Al-Baihaqi, A. B. A. (n.d.). *Syu'ab al-iman* (Hadis No. 4929).

Al-Bukhari, M. I. (n.d.). *Sahih al-Bukhari* (Hadis No. 30 dan 893).

Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review, 39*(6), 692–711. https://doi.org/10.1108/00483481011075567

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal, 15*(1), 5–19. https://doi.org/10.1108/13527600810848791

Anggraeni, S. L. (2025). Role peran manajemen sumber daya manusia dalam bisnis syariah. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, 3*(2). https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i2.1705

Asfahani, A. M. (2022). Human resource management through an Islamic len: A systematic review & research agenda and practical implications. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies, 13*(5), Article 13A5M. https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2022.97

Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought.

Branine, M., & Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review, 39*(6). https://doi.org/10.1108/00483481011075576

Farma, J., & Umuri, K. (2020). Implementasi etika bisnis Islam dalam strategi promosi produk asuransi Takaful. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam, 15*(1), 19–29. https://doi.org/10.31603/cakrawala.v15i1.3268

Hashim, J. (2010). Human resource management practices on organisational commitment: The Islamic perspective. *Personnel Review*, *39*(6), 785–799. https://doi.org/10.1108/00483481011075611

Ibnu Majah, M. Y. (n.d.). *Sunan Ibnu Majah* (Hadis No. 2443).

Juliyanti, A., & Awali, H. (2026). Analisis aspek operasional dan manajemen sumber daya insani pada industri konveksi Brand 57 Busana di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan: Perspektif studi kelayakan bisnis syariah. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 4*(3). https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i3.2554

Kementerian Agama Republik Indonesia. (n.d.). *Al-Qur'an dan terjemahnya*.

Lamba, J. G., Kamil, M. A., Parmitasari, R. D. A., & Syariati, A. (2026). Proses seleksi SDM dalam manajemen syariah. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah, 7*(2), 1831–1839.

Mahmudah, R. Z., & Nugraha, M. S. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif hadits. *Jurnal Mahasiswa Kreatif, 1*(4). https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i4.737

Muslim, I. H. (n.d.). *Sahih Muslim* (Hadis No. 1661 dan 1829).

Najwa, N., Aulia, G. G. N., & Nordiana, N. (2024). Etika bisnis Islam: Eksplorasi dan panduan prinsip dan nilai dalam berbisnis sesuai perspektif Islam. *Religion: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya, 3*(3). https://doi.org/10.55606/religion.v3i3.1005

Nazia, Z., Adrian, M. A., Hasan, A. S., & Daud, N. A. (2026). Etika kecerdasan buatan berbasis maqashid syariah: Konseptualisasi kerangka untuk sektor keuangan Islam di Indonesia. *Jihbiz: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah, 10*(2), 140–155. https://doi.org/10.33379/jihbiz.v10i2.9987

Pratami, & Zahra, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia syariah dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkeadilan. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 3*(2). https://doi.org/10.61132/rimba.v3i2.1762

Rana, M. H., & Malik, M. S. (2016). Human resource management from an Islamic perspective: A contemporary literature review. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 9*(1), 109–124. https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Sahputra, M. R., & Adawiyah, R. (2025). Islamic values in human resource management practices: A systematic literature review. *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics, 11*(2), 88–103. https://doi.org/10.19109/ieconomics.v10i2.31730

Sofiyah, R., & Anggara, F. S. A. (2021). Tanfidzu idaratu al-mawaridi al-basyariyyati al-islamiyyati fi Ayam Penyet Surabaya far'in Sulu. *Islamic Business and Management Journal, 5*(1), 87–102.

Wulandari, R., Aulya, T. M., & Hidayatullah, A. S. (2025). Etika bisnis Islam dalam bisnis dan manajemen sumber daya insani. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner, 2*(4), 1927–1936.