

DAMPAK NILAI ISLAM TERHADAP ETIKA PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dzaniah Agistiani¹, Alif Hady Saputra², Dheta Febriany³, Tetty Sufianty Zafar⁴

¹²³⁴ Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

ARTICLE INFO

Article history:

Received Januari 2026

Revised Januari 2026

Accepted Januari 2026

Available Januari 2026

dzaniahagsi19@gmail.com

hadysaputraalif@gmail.com

dhetafebriany@gmail.com

tetty@ummi.ac.id

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu
Bangsa Institute

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era modern menghadapi tantangan etika yang semakin kompleks, terutama di tengah dinamika ketenagakerjaan, tekanan efisiensi bisnis, dan meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini menuntut adanya pendekatan manajerial yang tidak hanya berorientasi pada kinerja dan produktivitas, tetapi juga berlandaskan nilai moral dan kemanusiaan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji dampak nilai-nilai Islam terhadap etika pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, serta menelaah peran prinsip-prinsip Islam dalam mendorong keadilan, tanggung jawab, dan perlindungan terhadap pekerja. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menganalisis berbagai penelitian dan sumber akademik yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung jawab memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk praktik pengelolaan SDM yang etis, transparan, dan berkelanjutan. Integrasi nilai-nilai

tersebut tidak hanya memperkuat hubungan kerja dan budaya organisasi, tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan serta reputasi organisasi. Dengan demikian, penerapan nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia dapat menjadi alternatif strategis dalam menjawab persoalan etika profesional di tengah ketidakpastian dunia kerja modern.

Kata Kunci: Nilai-nilai Islam, etika manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia Islami, keadilan, amanah, keberlanjutan organisasi

ABSTRACT

Human resource management (HRM) in the modern era faces increasingly complex ethical challenges, particularly amid labor market dynamics, business efficiency pressures, and the rising number of layoffs. These conditions require a managerial approach that is not only oriented toward performance and productivity but also grounded in moral and humanitarian values. This article aims to examine the impact of Islamic values on the ethics of human resource management within organizations and to analyze the role of Islamic principles in promoting justice, responsibility, and employee protection. The method used in this study is a literature review by analyzing various academic studies and sources relevant to Islamic-based human resource management. The findings indicate that Islamic values such as *amanah* (trustworthiness), justice, *ihsan* (excellence), and responsibility make a significant contribution to shaping ethical, transparent, and sustainable HRM practices. The integration of these values not only strengthens working relationships and organizational culture but also enhances employee loyalty and organizational reputation. Therefore, the application of Islamic values in human resource management can serve as a strategic alternative in addressing professional ethical issues amid the uncertainties of the modern workplace.

*Corresponding author

E-mail addresses: zulkhrufi@gmail.com

Keywords: *Islamic values, human resource management ethics, Islamic human resource management, justice, amanah, organizational sustainability.*

1. PENDAHULUAN

Dinamika pengelolaan sumber daya manusia (SDM) Indonesia telah menunjukkan tantangan yang semakin kompleks dalam tiga tahun terakhir, terutama sebagai akibat dari gejolak pasar kerja. Angka pemutusan hubungan kerja (PHK) mencapai 77.965 orang pada tahun 2024, naik sekitar 20,2% dibandingkan tahun 2023. Ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja dan praktik manajemen tenaga kerja tidak menjamin stabilitas kerja (Kemnaker, 2025). Nilai etika sangat penting dalam praktik pengelolaan SDM, seperti yang ditunjukkan oleh data ini. Organisasi saat ini menghadapi dilema antara kebutuhan efisiensi dan tanggung jawab sosial kepada pekerja mereka.

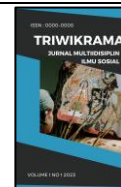
Fakta ini menunjukkan bahwa etika pengelolaan SDM harus berbasis nilai dan bukan hanya administratif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Isa Kholili dan Rihal Irsyada pada tahun (2025) prinsip-prinsip etika Islam seperti amanah (kepercayaan), adl (keadilan), dan ta'awun (kerja sama) dapat dimasukkan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia kontemporer untuk meningkatkan keadilan, keterlibatan, dan etika kerja dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi.

Melemahnya keseimbangan antara tujuan bisnis dan moral profesional adalah masalah utama yang sering muncul dalam praktik SDM modern. Ketika perusahaan ingin menghasilkan lebih banyak uang atau menanggapi tekanan pasar tanpa mengorbankan keadilan dan kesehatan pekerja, mereka kadang-kadang menghadapi dilema. Dalam situasi seperti ini, etika profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip spiritual dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja dan membantu membangun budaya organisasi yang konsisten dan harmonis. Hal ini semakin penting di tengah ketidakpastian ekonomi dan perubahan regulasi ketenagakerjaan.

Melemahnya keseimbangan antara tujuan bisnis dan moral profesional adalah masalah utama yang sering muncul dalam praktik SDM modern. Ketika perusahaan ingin menghasilkan lebih banyak uang, mereka sering menghadapi dilema, termasuk tekanan pasar, yang mengorbankan keadilan dan kesejahteraan pekerja. Dalam konteks ini, studi Dewi Ayu Puspita Sari et al. (2025) menemukan bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia Islami, yang menekankan nilai seperti tauhid (keyakinan), amanah (tanggung jawab), dan ihsan (etika kerja terbaik), dapat menjadi alternatif strategis untuk meningkatkan motivasi, etos kerja, dan kesetiaan dalam lingkungan kerja yang produktif tetapi tetap etis.

Tema ini sangat penting bagi masyarakat umum dan para praktisi manajemen dan pembuat kebijakan. Pendekatan berbasis nilai Islam meningkatkan hubungan kerja dan budaya di perusahaan. Ini juga membantu dalam mengatasi ketidakpastian ekonomi dengan landasan etika yang kuat. Penggunaan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen sumber daya manusia dapat mengurangi perselisihan industri, memperkuat kesetiaan karyawan, dan meningkatkan reputasi perusahaan di mata masyarakat. Hal ini penting bukan hanya di sektor bisnis, tetapi juga di pemerintahan dan sektor pendidikan, di mana mereka terus mencari keseimbangan antara kinerja dan tanggung jawab sosial.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menjelaskan bagaimana nilai-nilai Islam berdampak pada etika pengelolaan sumber daya manusia, mengidentifikasi elemen etika yang sering diabaikan dalam praktik HRM saat ini, dan menyarankan kerangka berpikir yang dapat membantu praktisi, akademisi, dan pembuat kebijakan dalam membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya efektif secara operasional tetapi juga bermartabat secara moral dan humanis. Diharapkan bahwa artikel ini akan menjadi referensi yang inspiratif dan aplikatif bagi pembaca luas yang ingin memahami hubungan antara nilai profesional dan spiritual dalam



manajemen SDM modern. Ini akan dicapai melalui penerapan pendekatan yang logis dan relevan secara kontekstual.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu bagian penting dari kelangsungan hidup organisasi modern adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang etis. Dalam konteks ini, etika berfungsi sebagai landasan untuk menciptakan kebijakan dan praktik manajemen SDM yang adil dan manusiawi, serta sebagai pedoman untuk perilaku individu. Menurut Rahmawati et al. (2023), etika memandang manusia sebagai subjek bermartabat yang memiliki hak dan tanggung jawab moral. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang etis sangat penting untuk keberlanjutan organisasi.

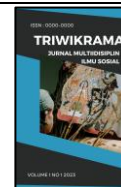
Etika profesional di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam seperti amanah, yang berarti kepercayaan, dan adl, yang berarti keadilan. Menurut Kholili dan Irsyada (2025), penerapan prinsip-prinsip ini dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja, dapat membantu membangun hubungan kerja yang jelas dan jujur. Oleh karena itu, nilai Islam membantu memperkuat profesionalisme dan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya.

Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa memasukkan nilai Islam ke dalam proses manajemen sumber daya manusia membantu menciptakan budaya kerja yang baik. Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai syariah dapat meningkatkan semangat karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan meningkatkan komitmen organisasi, menurut Yamsiah et al. (2025). Ini menunjukkan bahwa nilai Islam tidak hanya berfungsi sebagai standar, tetapi juga dapat diterapkan dalam praktik manajemen kontemporer. Selain itu, telah ditunjukkan bahwa penerapan etika berbasis nilai Islam membantu mengurangi ketidakadilan dan diskriminasi dalam manajemen tenaga kerja. Al Hussainy et al. (2025) menemukan bahwa pendekatan etis untuk fungsi SDM meningkatkan rasa keadilan dan perlakuan setara bagi karyawan. Ini terutama berlaku dalam hal pengambilan keputusan manajerial dan penempatan kerja. Hasil menunjukkan betapa pentingnya etika sebagai alat untuk mengontrol kebijakan SDM.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam memiliki peran strategis dalam membangun etika pengelolaan sumber daya manusia yang adil dan berorientasi pada keberlanjutan. Dalam tinjauan literatur mereka, Sahputra dan Adawiyah (2025) menyatakan bahwa penerapan prinsip amanah, keadilan, dan ihsan dalam manajemen sumber daya manusia membantu meningkatkan komitmen organisasi, kesetiaan karyawan, dan meningkatkan budaya kerja yang etis. Mereka juga mengatakan bahwa sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek operasional dan perilaku individu, dan hanya sedikit penelitian yang mengaitkan nilai Islam dengan perumusan kebijakan strategis SDM. Akibatnya, artikel ini berusaha untuk mengisi celah tersebut dengan menunjukkan bagaimana nilai Islam mempengaruhi etika pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks kebijakan strategis organisasi kontemporer.

3. METODE

Metode yang digunakan adalah library research atau studi pustaka. Metode ini dipilih untuk mengkaji dan menganalisis secara mendalam konsep, teori, serta hasil kajian terdahulu yang berkaitan dengan nilai-nilai Islam dan etika pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Studi pustaka dilakukan melalui pengumpulan berbagai sumber literatur yang relevan, meliputi artikel jurnal ilmiah, buku referensi, laporan resmi lembaga, serta publikasi akademik yang membahas manajemen sumber daya manusia, etika profesional, dan pengelolaan SDM



berbasis nilai Islam. Literatur yang digunakan diprioritaskan berasal dari sumber-sumber ilmiah yang kredibel dan memiliki keterkaitan langsung dengan fokus kajian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam berperan signifikan dalam membentuk etika pengelolaan sumber daya manusia yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan. Adapun hasil dan pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Nilai-Nilai Islam terhadap Etika Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Riyanto et al. (2023) menyatakan etika kerja Islam dipahami sebagai sikap dan perilaku kerja yang berlandaskan akhlakul karimah, ketakwaan, tanggung jawab, dan kesadaran bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah. Nilai ini mendorong karyawan untuk bekerja secara jujur, disiplin, dan profesional. Dalam konteks pengelolaan SDM, penerapan etika kerja Islam membantu membentuk standar etika organisasi yang menekankan kejujuran, amanah, serta tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas dan wewenang.

Selanjutnya, Safitri et al. (2023) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa nilai Islam berperan sebagai fondasi etis yang memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang memahami pekerjaannya sebagai amanah cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi, mematuhi aturan, dan menghindari perilaku tidak etis yang dapat merugikan organisasi.

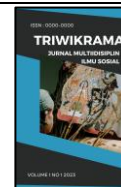
Selain itu, nilai-nilai Islam juga berkontribusi dalam menciptakan hubungan antar karyawan yang harmonis. Prinsip Islam seperti saling menghormati, kerja sama, dan tolong-menolong mendorong terciptanya hubungan kerja yang humanis. Hubungan yang harmonis ini merupakan bagian penting dari etika pengelolaan SDM karena mampu meminimalkan konflik internal dan meningkatkan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Jurnal Manajemen, 2023).

2. Faktor Penyebab Munculnya Persoalan Etika Profesional dalam Pengelolaan SDM

Sulistyowati (2025) menyatakan salah satu faktor utama penyebab persoalan etika profesional adalah perkembangan teknologi digital dalam praktik SDM. Pemanfaatan kecerdasan buatan (AI), big data, dan sistem otomatisasi dalam rekrutmen, penilaian kinerja, serta pengawasan karyawan berpotensi menimbulkan ketidakadilan dan diskriminasi apabila tidak dikelola secara etis. Algoritma yang bias dan berbasis data historis dapat memperkuat ketimpangan, terutama terhadap kelompok tertentu, sehingga bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam pengelolaan SDM.

Faktor berikutnya adalah lemahnya perlindungan privasi dan data karyawan. banyak organisasi belum memiliki kebijakan privasi data yang kuat dan transparan. Pengumpulan serta pemantauan data karyawan secara masif, tanpa persetujuan dan perlindungan yang memadai, berpotensi melanggar hak privasi karyawan dan menurunkan tingkat kepercayaan terhadap manajemen. Kondisi ini menjadi salah satu sumber utama munculnya konflik etika profesional di lingkungan kerja modern

Selain itu, pengawasan kerja yang berlebihan juga menjadi faktor penting penyebab persoalan etika. Teknologi memungkinkan perusahaan memantau aktivitas karyawan secara real-time, namun praktik ini sering kali dilakukan tanpa batasan yang jelas. Pengawasan yang terlalu



intensif dapat menciptakan tekanan psikologis, stres kerja, serta merusak hubungan kepercayaan antara karyawan dan organisasi. Faktor lain yang turut memperburuk persoalan etika profesional adalah kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan di era digital. Tuntutan kerja yang semakin tinggi, ekspektasi untuk selalu terhubung secara digital, serta batas kerja yang semakin kabur antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menyebabkan meningkatnya risiko kelelahan dan penurunan kesehatan mental karyawan. Ketika organisasi lebih fokus pada produktivitas daripada kesejahteraan, etika profesional dalam pengelolaan SDM cenderung terabaikan (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 2025).

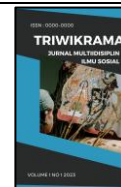
3. Peran Nilai Islam dalam Mendorong Keadilan dan Tanggung Jawab Pengelolaan SDM

Fahmi Fikri, (2025) menyatakan nilai keadilan (*'adl*) dalam Islam menjadi prinsip utama dalam pengelolaan SDM. Keadilan dalam konteks ini bukan sekadar memberikan perlakuan yang sama, tetapi lebih kepada memberikan hak kepada yang berhak dan menempatkan sesuatu pada tempatnya. Dalam praktiknya, keadilan ini diwujudkan melalui proses manajerial yang objektif, seperti: sistem rekrutmen yang bebas dari nepotisme dan diskriminasi, distribusi tugas yang seimbang dan proporsional, pembagian insentif serta penghargaan yang berdasarkan kinerja dan integritas, serta penyelesaian konflik yang dilakukan secara adil dan bijaksana.

Dalam jurnal (*Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 2025) Nilai amanah atau tanggung jawab dalam Islam menjadi landasan moral yang mendorong profesionalisme SDM. Amanah memaknai setiap tugas dan posisi sebagai kepercayaan dari Allah yang harus dijalankan dengan kesungguhan, integritas, dan komitmen tinggi. Ini berarti bahwa setiap individu baik guru, tenaga kependidikan, maupun staf administrasi tidak hanya fokus pada hasil duniawi tetapi juga mempertimbangkan pertanggungjawaban etis dan spiritual atas pekerjaannya. Dijelaskan bahwa nilai amanah ini: menciptakan budaya kerja di mana pelaporan, pelaksanaan tugas, dan pengambilan keputusan bersifat jujur, transparan, dan bertanggung jawab, mengurangi kecenderungan melakukan penyimpangan atau manipulasi demi keuntungan individual, serta menumbuhkan kesadaran bahwa setiap tindakan akan dinilai tidak hanya secara institusional tetapi juga secara spiritual (ukhrawi). Dengan demikian, amanah tidak hanya mempengaruhi aspek administratif tetapi juga membentuk karakter kerja yang berintegritas dan berorientasi pada tujuan besar organisasi yang selaras dengan nilai-nilai Islam.

Dalam konteks yang lebih luas, pandangan tentang strategi manajemen meningkatkan pemahaman tentang betapa pentingnya memasukkan prinsip-prinsip Islam ke dalam manajemen sumber daya manusia secara teratur dan berkelanjutan. Menurut Zafar et al. (2024), strategi manajemen adalah siklus berkelanjutan yang mencakup perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi keputusan strategis untuk mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya. Dalam konteks ini, sumber daya manusia dianggap sebagai aset strategis, dan keberhasilan pelaksanaan strategi organisasi ditentukan olehnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilakukan tanpa mempertimbangkan nilai, budaya, dan etika organisasi. Nilai-nilai ini sejalan dengan nilai-nilai Islam, yang menempatkan manusia sebagai subjek utama organisasi dan memiliki tanggung jawab moral, sosial, dan spiritual dalam setiap aktivitas kerja mereka.

Zafar et al. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi sangat penting untuk keberhasilan strategi manajemen. Sistem nilai yang disepakati bersama membentuk cara karyawan berpikir, bersikap, dan berperilaku dalam membuat keputusan dan menjalankan tanggung jawab organisasi. Ketika nilai-nilai Islam seperti kejujuran, keadilan, amanah, dan tanggung jawab



ditanamkan ke dalam budaya perusahaan, metode pengelolaan sumber daya manusia akan menjadi lebih etis dan manusiawi. Budaya kerja yang berbasis nilai dapat meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen, meningkatkan komitmen organisasi, dan mengurangi kemungkinan konflik dan penyimpangan etika di tempat kerja.

Strategi manajemen juga membantu memastikan bahwa penggunaan teknologi dilakukan dengan cara yang etis dan bertanggung jawab di era modern. Menurut Zafar et al. (2024), strategi yang berhasil harus dapat menyeimbangkan efisiensi dan produktivitas sambil mempertahankan hak, kesejahteraan, dan martabat sumber daya manusia. Prinsip ini sejalan dengan nilai keadilan dan amanah dalam Islam, yang menuntut perusahaan untuk berfokus pada pencapaian kinerja sambil mempertimbangkan dampak kebijakan terhadap kesehatan mental dan sosial karyawan. Akibatnya, memasukkan nilai Islam ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan etika profesional, meningkatkan tanggung jawab manajer, dan menciptakan pengelolaan SDM yang adil dan manusiawi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

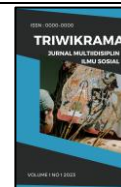
KESIMPULAN

Nilai-nilai Islam memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk etika pengelolaan sumber daya manusia yang etis, manusiawi, dan berkelanjutan. Prinsip amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung jawab berperan sebagai landasan moral yang mendorong terciptanya hubungan kerja yang jujur, profesional, serta berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Persoalan etika SDM di era modern dipengaruhi oleh dominasi orientasi bisnis, pemanfaatan teknologi digital yang belum diimbangi kebijakan etis, lemahnya perlindungan privasi, serta kurangnya perhatian terhadap kesehatan mental karyawan. Dalam konteks ini, nilai Islam terbukti mampu mendorong keadilan dan tanggung jawab dalam kebijakan SDM, sehingga tidak hanya meningkatkan etika profesional, tetapi juga memperkuat budaya organisasi, loyalitas karyawan, dan reputasi institusi di tengah tantangan dunia kerja modern.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi dan Organisasi, disarankan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti *amanah*, keadilan, dan *ihsan* ke dalam kebijakan serta praktik pengelolaan SDM, baik dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, maupun pengambilan keputusan manajerial, guna menciptakan lingkungan kerja yang etis dan berkeadilan.
2. Bagi Manajemen SDM, perlu adanya penyusunan pedoman etika yang jelas dan adaptif terhadap perkembangan teknologi digital, khususnya dalam penggunaan sistem berbasis data dan kecerdasan buatan, agar tidak menimbulkan pelanggaran privasi, diskriminasi, maupun tekanan kerja yang berlebihan terhadap karyawan.
3. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian empiris atau studi lapangan guna menguji secara langsung implementasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM serta dampaknya terhadap kinerja organisasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan.
4. Bagi Pembuat Kebijakan, diharapkan dapat mendorong regulasi ketenagakerjaan yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memperhatikan aspek etika,

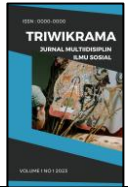


keadilan, dan perlindungan pekerja dengan mengakomodasi nilai-nilai moral dan kemanusiaan.

Dengan penerapan nilai-nilai Islam secara konsisten dan kontekstual, pengelolaan sumber daya manusia diharapkan mampu menjadi lebih bermartabat, berkeadilan, dan berorientasi pada keberlanjutan organisasi serta kesejahteraan manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). Indonesia diterpa badai PHK sepanjang tahun 2024. *Bisnis.com*.
- Kholili, I., & Irsyada, R. (2025). Etika manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam. *Moderasi: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 5(1), 45-58.
- Sari, D. A. P., Hidayat, M., & Fauzi, A. (2025). Manajemen sumber daya manusia Islami dalam meningkatkan etos dan kinerja kerja karyawan. *Istismar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 101-115.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2023-2024. BPS RI.
- Al Hussainy, Z., Yurni, C. A., Kristian, D., & Nandavita, A. Y. (2025). Etika dalam fungsi sumber daya manusia dan diskriminasi pekerjaan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 2329-2342.
- Kholili, I., & Irsyada, M. R. (2025). Mengembangkan HRM berdasarkan nilai: Mengintegrasikan prinsip etika Islam ke dalam praktik human resource management modern. *Moderasi: Journal of Islamic Studies*, 5(2), 673-698.
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam terhadap manajemen sumber daya manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4).
- Syamsiah, S., Parmitasari, R. D. A., & Syariati, A. (2025). Integrasi nilai syariah dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia: Studi literatur. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*.
- Sahputra, A., & Adawiyah, R. (2025). Islamic human resource management: A systematic literature review. *I-Economics: A Research Journal on Islamic Economics*, 11(1), 1-20.
- Riyanto, K. B., Dupri, M. D., & Safitri, D. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam, Hubungan Antar Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Islam Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 3(4), 772-778.
- Sulistyowati, W. P., Farida, I., & Perkasa, D. H. (2025). Strategi Untuk Mengurangi Problema Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital: Pendekatan Kebijakan, Teknologi, dan Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).



Fikri, F. (2025). Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan di Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4330-4338.

Zafar, T. S., Jumiono, A., & penulis lainnya. (2024). Strategi manajemen: Konsep, teori, dan implementasi. ResearchGate.