



Research Article

**UPHOLDING SOCIAL JUSTICE IN THE MODERN
WORKPLACE: INTEGRATING THE VALUES OF 'ADL,
AMANAH, AND IHSAN FROM THE PERSPECTIVE OF
ISLAMIC ETHICS**

**(Menegakkan Keadilan Sosial di Dunia Kerja Modern: Integrasi
Nilai 'Adl, Amanah, dan Ihsan dalam Perspektif Etika Islam)**

Nufasilul Ayati

Universitas Darul Ma'arif Indramayu, Indonesia

Email: nufasilul.ayati@gmail.com

Ramayoga Suris Alfarizi

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

Email: ramayoga380@gmail.com

Siti Amalia

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

Email: amaliasiti749@gmail.com

Copyright © 2026 by Authors, Published by **Lentera Peradaban: Journal On Islamic Studies**. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received: June 2026

Revised : July 2026

Accepted: August 2026

Available online : September 2026

How to Cite: Ayati, N., Yoga, R. S. A., & Siti Amalia. (2026). Upholding Social Justice in the Modern Workplace: Integrating the Values of 'Adl, Amanah, and Ihsan from the Perspective of Islamic Ethics. *Lentera Peradaban: Journal on Islamic Studies*, 2(3), 302–311. <https://doi.org/10.61166/lpi.v2i3.155>

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji keadilan sosial di dunia kerja dari perspektif etika Islam, dengan fokus pada bagaimana nilai 'adl (keadilan), amanah (integritas), dan ihsan (keunggulan moral) dapat dibedakan secara konseptual sekaligus diintegrasikan sebagai landasan hak pekerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis prinsip keadilan sosial Islam dan merumuskan strategi penerapannya dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di

dunia kerja modern. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui studi kepustakaan (*library research*) terhadap 20 sumber primer dan sekunder meliputi Al-Qur'an, kajian tafsir, serta artikel jurnal terakreditasi tahun 2011-2024 yang diseleksi berdasarkan kriteria relevansi tema dan kredibilitas penerbit, kemudian dianalisis dengan teknik analisis isi. Temuan utama menunjukkan bahwa keadilan sosial belum sepenuhnya terwujud di lingkungan kerja, ditandai oleh diskriminasi, ketimpangan upah, dan lemahnya perlindungan pekerja, sementara nilai 'adl, amanah, dan ihsan terbukti secara teoretis mampu mendorong motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan menekan perilaku kontraproduktif karyawan. Implikasi penelitian ini adalah perlunya integrasi prinsip maqashid syariah ke dalam kebijakan rekrutmen, evaluasi, dan kompensasi, disertai penguatan kepemimpinan yang berlandaskan shiddiq, amanah, fathanah, dan tabligh. Keaslian penelitian ini terletak pada upaya membedakan secara eksplisit konsep 'adl, amanah, dan ihsan serta mengaitkannya langsung dengan hak-hak pekerja kontemporer, suatu penekanan yang jarang dilakukan secara eksplisit oleh kajian-kajian etika kerja Islam terdahulu.

Kata Kunci: *keadilan sosial; etika Islam; 'adl dan amanah; dunia kerja; maqashid syariah*

ABSTRACT

This study examines social justice in the workplace from the perspective of Islamic ethics, focusing on how the values of 'adl (justice), amanah (trustworthiness), and ihsan (moral excellence) can be conceptually distinguished while being integrated as the foundation of workers' rights. The purpose of this study is to analyze the principles of Islamic social justice and formulate strategies for their application in human resource management. The method used is a descriptive-qualitative library research design on 20 primary and secondary sources including the Qur'an, tafsir studies, and accredited journal articles from 2011-2024 selected based on thematic relevance and publisher credibility, then analyzed using content-analysis techniques. The main findings show that social justice remains unrealized in many workplaces, marked by discrimination, wage inequality, and weak worker protection, while 'adl, amanah, and ihsan are theoretically shown to foster intrinsic motivation, job satisfaction, and reduced counterproductive behavior. The implication is the need to integrate maqashid al-shariah principles into recruitment, evaluation, and compensation policy, supported by leadership grounded in shiddiq, amanah, fathanah, and tabligh. The study's originality lies in explicitly differentiating 'adl, amanah, and ihsan and linking them directly to contemporary workers' rights, an emphasis rarely made explicit in prior studies on Islamic work ethics.

Keywords: *social justice; Islamic ethics; 'adl and amanah; workplace; maqasid al-shariah*

PENDAHULUAN

Keadilan di dunia kerja masih menjadi persoalan nyata di banyak negara, termasuk Indonesia. Diskriminasi perlakuan, kesenjangan upah, status kerja yang tidak pasti, dan lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja terus berulang meskipun regulasi ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah tersedia. Fenomena ini penting dikaji karena keadilan bukan sekadar isu hukum, melainkan menyangkut martabat manusia sebagai pekerja. Dalam ajaran Islam, penting dan mendasarnya nilai keadilan tercermin dari intensitas penyebutannya di dalam Al-Qur'an melalui berbagai istilah seperti *al-'adl*, *al-qisth*, dan *al-mizān* (Nurain, 2024), yang menegaskan bahwa keadilan

merupakan salah satu prinsip inti tatanan kehidupan umat Islam, termasuk dalam relasi kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Kajian mengenai keadilan dan etika kerja Islam sejatinya bukan hal baru, namun dapat dikelompokkan ke dalam tiga arus utama yang masing-masing memiliki keterbatasan. Pertama, kajian normatif-filosofis tentang konsep keadilan sosial dalam Islam (Nurain, 2024; Rini, 2021) yang menjelaskan landasan tekstual keadilan secara mendalam, tetapi cenderung berhenti pada tataran konsep dan belum menaunkannya secara eksplisit dengan praktik manajerial di dunia kerja modern. Kedua, kajian empiris tentang etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) yang menguji hubungannya dengan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pada objek spesifik seperti pondok pesantren (Hidayat & Tjahjono, 2015) atau lembaga keuangan syariah semacam BMT (Rokhman, 2011); kajian ini kaya data lapangan, namun umumnya tidak menjelaskan secara rinci perbedaan konseptual antara 'adl, amanah, dan ihsan sebagai konstruk yang berbeda. Ketiga, kajian keadilan organisasi dalam literatur manajemen umum (Colquitt et al., 2001; Greenberg, 1993; Treviño & Weaver, 2015) yang secara meyakinkan menunjukkan dampak keadilan terhadap perilaku kontraproduktif karyawan, tetapi dibangun di atas kerangka sekuler yang tidak mengaitkan temuannya dengan nilai spiritual seperti amanah kepada Allah. Kesenjangan (*research gap*) yang muncul dari ketiga arus ini adalah minimnya kajian yang secara sistematis membedakan 'adl, amanah, dan ihsan sekaligus menaunkannya secara konkret dengan hak-hak pekerja dan strategi manajemen SDM kontemporer.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis konsep keadilan sosial dalam Islam serta membedakan secara eksplisit kedudukan 'adl, amanah, dan ihsan dalam relasi kerja; (2) mengidentifikasi bentuk-bentuk ketidakadilan yang masih terjadi di dunia kerja modern; dan (3) merumuskan strategi penguatan praktik keadilan dalam manajemen SDM yang berlandaskan etika Islam, sebagai jawaban atas kekurangan kajian-kajian terdahulu yang cenderung parsial.

Penelitian ini berargumen bahwa keadilan sosial di dunia kerja tidak akan terwujud secara utuh apabila hanya didekati melalui kepatuhan hukum formal atau kerangka keadilan organisasi yang sekuler semata. Integrasi nilai 'adl (kesetaraan hak), amanah (tanggung jawab dan integritas), dan ihsan (kesungguhan berbuat baik melampaui kewajiban minimal) diduga menjadi kerangka yang lebih komprehensif karena menempatkan pekerja bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai manusia yang memiliki hak spiritual dan material sekaligus. Argumen ini akan diuji secara konseptual melalui telaah pustaka pada bagian hasil dan pembahasan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kepustakaan (*library research*), yaitu metode yang menelaah dan menganalisis bahan bacaan berupa teks primer keagamaan maupun literatur akademik untuk membangun kerangka konseptual atas suatu fenomena (Syahrizal & Jailani, 2023). Studi kepustakaan dipilih karena penelitian ini berupaya memahami makna dan keterkaitan antar-konsep ('adl, amanah, ihsan, dan hak pekerja) yang lebih tepat digali melalui pembacaan teks secara

mendalam dibandingkan pengumpulan data lapangan.

Sumber, Kriteria, dan Jumlah Literatur

Sumber data penelitian terdiri atas dua kategori. Sumber primer meliputi ayat-ayat Al-Qur'an beserta terjemahannya (Kementerian Agama RI, 2019) yang relevan dengan tema keadilan dan amanah. Sumber sekunder berupa artikel jurnal ilmiah yang ditelusuri melalui basis data Google Scholar dan Garuda (Garba Rujukan Digital) dengan kata kunci "keadilan sosial Islam", "etika kerja Islam", "maqashid syariah SDM", dan "keadilan organisasi". Kriteria seleksi literatur meliputi: (1) diterbitkan pada rentang tahun 2011-2024 untuk artikel jurnal manajemen dan Islamic studies, tanpa batasan tahun untuk teks Al-Qur'an dan kajian tafsir klasik; (2) relevansi tema secara langsung dengan keadilan sosial, etika kerja Islam, atau keadilan organisasi; dan (3) diterbitkan oleh jurnal terakreditasi Sinta atau jurnal internasional terindeks. Berdasarkan kriteria tersebut, penelitian ini menganalisis 20 sumber pustaka yang tercantum lengkap pada daftar referensi, terdiri atas 1 mushaf terjemahan Al-Qur'an, 2 peraturan perundang-undangan, dan 17 artikel/buku akademik.

Fokus dan Aspek Utama Penelitian

Fokus penelitian ini adalah menganalisis penerapan keadilan sosial di lingkungan kerja dari perspektif etika Islam. Aspek utama yang dikaji meliputi: (1) konsep keadilan sosial dalam Islam serta pembedaan '*adl*, *amanah*, dan *ihsan*'; (2) nilai etika kerja Islam dalam hubungan kerja; (3) strategi keadilan dalam manajemen SDM; (4) dampak keadilan sosial terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan; dan (5) tantangan penerapan etika Islam di lingkungan kerja modern.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri, menyeleksi, mencatat, dan mengklasifikasikan informasi dari sumber-sumber yang memenuhi kriteria di atas berdasarkan judul, abstrak, dan isi lengkapnya. Data kemudian dianalisis secara kualitatif menggunakan teknik analisis isi (content analysis) melalui empat tahapan: (1) identifikasi dan klasifikasi data yang berkaitan dengan konsep keadilan sosial dan etika kerja Islam; (2) reduksi data dengan mengeliminasi informasi yang kurang relevan; (3) penyajian data secara naratif-sistematis; dan (4) penarikan kesimpulan mengenai sejauh mana prinsip keadilan sosial diterapkan di dunia kerja berdasarkan perspektif Islam.

Teknik Verifikasi Data

Validitas data dijaga melalui tiga teknik. Triangulasi pustaka, yaitu membandingkan temuan dari beberapa sumber berbeda untuk menemukan titik temu sudut pandang. Kritik pustaka, yaitu menilai relevansi dan kredibilitas setiap sumber sebelum digunakan, termasuk memverifikasi bahwa klaim data kuantitatif dalam sumber sekunder memiliki rujukan penulis dan penerbit yang jelas. Konsistensi tematik, untuk memastikan tidak terjadi penyimpangan makna dari isi literatur yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadilan Sosial dalam Islam: Fondasi Normatif yang Belum Sepenuhnya Terwujud

Kajian tekstual atas Al-Qur'an dan Hadis oleh Nurain (2024) menegaskan bahwa keadilan sosial dalam Islam menuntut perlakuan yang adil dan seimbang terhadap semua individu tanpa membedakan status sosial, ekonomi, atau hubungan personal. Prinsip ini secara tegas digariskan dalam beberapa ayat berikut, yang ditautkan langsung dengan persoalan keadilan di dunia kerja.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkan dengan adil." (Qs. An-Nisa [4]: 58; Kementerian Agama RI, 2019)

Ayat ini menjadi rujukan utama bagi relasi kerja: pemberi kerja memikul amanat untuk menyampaikan hak (upah, jaminan, perlindungan) kepada pekerja sebagai pihak yang berhak menerimanya, sementara penetapan aturan kerja jam kerja, sistem penilaian, sanksi harus berpijak pada keadilan (bil-'adl), bukan kepentingan sepihak pemberi kerja.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri, ibu bapak, atau kaum kerabatmu." (Qs. An-Nisa [4]: 135; Kementerian Agama RI, 2019)

Dalam konteks manajemen SDM, ayat ini menuntut agar penilaian kinerja, promosi, dan penegakan aturan tidak dibiaskan oleh kedekatan personal, nepotisme, atau status sosial-ekonomi pekerja—prinsip yang secara langsung relevan dengan keluhan umum di dunia kerja tentang favoritisme dalam promosi maupun evaluasi.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan (ihsan), serta memberi bantuan kepada kerabat, dan Allah melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan." (Qs. An-Nahl [16]: 90; Kementerian Agama RI, 2019)

Ayat ini secara eksplisit memuat dua konsep yang berbeda tingkatannya: 'adl sebagai fondasi (menunaikan hak secara tepat dan seimbang) dan ihsan sebagai penyempurna (berbuat baik melampaui kewajiban minimal). Dalam dunia kerja, 'adl terwujud ketika perusahaan membayar upah sesuai kontrak dan menegakkan aturan secara konsisten, sedangkan ihsan terwujud ketika perusahaan memberi lebih dari itu misalnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan sehingga hubungan kerja tidak sekadar legal-formal, tetapi juga bermakna secara moral.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar." (Qs. Al-Ahzab [33]: 70; Kementerian Agama RI, 2019)

Ayat ini menuntut kejujuran dan ketepatan ucapan (*qaulan sadidan*) sebagai bagian dari amanah komunikasi dalam relasi kerja misalnya kejujuran dalam kontrak kerja, transparansi kebijakan, dan keterbukaan dalam evaluasi kinerja. Pada praktiknya, tidak sedikit organisasi yang menerapkan sistem kurang transparan sehingga menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpuasan karyawan, sebuah pengingkaran terhadap prinsip *qaulan sadidan* itu sendiri.

Selain Al-Qur'an, Hadis Nabi Muhammad SAW turut menegaskan hak pekerja secara konkret melalui riwayat berikut.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah, No. 2443, shahih)

Hadis ini oleh para ulama dimaknai sebagai perintah untuk menyegerakan penunaian hak pekerja setelah pekerjaannya selesai, dan mengharamkan penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang dibenarkan syariat. Prinsip ini relevan dengan persoalan keterlambatan pembayaran gaji dan status kerja yang tidak pasti (misalnya kontrak *zero-hour* atau *outsourcing* tanpa kejelasan hak), yang hingga kini masih menjadi keluhan umum pekerja di berbagai sektor.

Berdasarkan pemaparan ayat dan hadis tersebut, penegakan keadilan (*al-'adl*) di tempat kerja tidak cukup dipahami sebagai kepatuhan formal terhadap hukum positif, tetapi harus mencakup keseimbangan distribusi hak upah dan promosi penunaian amanah secara tepat waktu, kejujuran komunikasi, serta pengakuan atas martabat pekerja sebagai manusia yang setara di hadapan syariat maupun hukum negara. Kesenjangan upah, akses promosi yang tidak merata, dan ketidakpastian status kerja yang masih banyak dijumpai pada praktiknya menunjukkan bahwa ketegasan normatif ini belum sepenuhnya terwujud.

Membedakan 'Adl, Amanah, dan Ihsan sebagai Fondasi Hak Pekerja

Untuk menghindari penggunaan istilah etika Islam secara umum dan tumpang tindih, penting membedakan tiga konsep inti yang saling melengkapi namun tidak identik. 'Adl merupakan prinsip kesetaraan dan keseimbangan hak-kewajiban menempatkan sesuatu pada tempatnya tanpa memihak, tercermin dalam pemberian upah yang layak dan proporsional. Amanah adalah tanggung jawab dan integritas dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan, baik oleh Allah maupun sesama manusia; dalam relasi kerja, amanah mewajibkan pemberi kerja menunaikan hak pekerja secara tepat, dan pekerja menjalankan tugas dengan jujur. Ihsan melampaui kedua prinsip tersebut karena menuntut kesungguhan berbuat baik melebihi kewajiban minimal misalnya perusahaan yang tidak sekadar membayar upah sesuai kontrak, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan

psikologis dan sosial pekerjaanya. Ketiga nilai ini konsisten dengan kerangka etos kerja Islam yang menempatkan *tauhid, ikhlas, 'adl, amanah, ihsan*, dan *barakah* sebagai fondasi perilaku etis seorang Muslim dalam bekerja (Jasmansyah et al., 2024), sehingga kontribusi kajian Islamic Studies menjadi lebih tampak ketimbang sekadar menyebut "etika Islam" secara generik. Dengan pembedaan ini, hak pekerja dapat dipetakan: 'adl menjamin kesetaraan perlakuan, amanah menjamin penunaian hak secara jujur dan tepat waktu, sedangkan ihsan mendorong perusahaan memberi lebih dari sekadar kewajiban legal-formal.

Etika Kerja Islam dan Pembentukan Hubungan Kerja yang Berkeadilan

Etika kerja Islam berfungsi sebagai prinsip moral yang membedakan perbuatan benar dari yang salah dalam aktivitas kerja (Beekun, 1977). Kerja dipahami sebagai aset berharga kehidupan manusia sekaligus pendekatan kerja yang terarah (Rizk, 2008); ketika seseorang meyakini bekerja sebagai bagian dari ibadah, motivasi intrinsiknya tumbuh tanpa bergantung sepenuhnya pada insentif material. Penelitian Rokhman (2011) pada BMT di Kudus menunjukkan bahwa keadilan organisasi berhubungan erat dengan penguatan etika kerja Islam karyawan, sementara Hidayat (Hidayat & Tjahjono, 2015) mendapati bahwa etika kerja Islam berperan dalam mendorong motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Kedua temuan ini memperkuat argumen bahwa penerapan etika kerja Islam yang konsisten menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan efisien.

Sebaliknya, ketika keadilan diabaikan, literatur keadilan organisasi mencatat konsekuensi yang serius. Greenberg (1993) menemukan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil cenderung mengambil aset perusahaan sebagai bentuk kompensasi psikologis atas ketidakadilan yang dirasakan. Trevino dan Weaver (Treviño & Weaver, 2015) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa ketiadaan keadilan yang dirasakan mendorong individu mencari jalan pintas demi kesejahteraan pribadi meski menyimpang dari norma. Tinjauan meta-analisis Colquitt et al. (2001) turut menegaskan bahwa dimensi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional secara konsisten memengaruhi sikap dan perilaku kerja. Dari perspektif etika Islam, temuan-temuan sekuler ini sesungguhnya menguatkan bukan bertentangan dengan prinsip '*adl*' dan *amanah*: ketidakadilan bukan hanya persoalan manajerial, tetapi juga pengingkaran terhadap amanah yang dipikul pemberi kerja.

Strategi Penguatan Praktik Keadilan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam perspektif etika Islam, nilai keadilan merupakan salah satu dari tiga landasan utama budaya organisasi islami, bersama tauhid dan khalifah (Suripto, 2017). Prinsip ini dapat diwujudkan melalui beberapa strategi berikut.

Menjadikan Syariat Islam sebagai Landasan Manajemen SDM. Irhas (2018) menekankan bahwa manajemen SDM berbasis syariah harus berorientasi pada keadilan sosial dan pemerataan ekonomi, bukan semata keuntungan. Suripto (2016) menambahkan bahwa proses manajerial rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, hingga keputusan hubungan kerja harus dijalankan berdasarkan ketentuan yang termaktub dalam Al-Qur'an dan Hadis, sehingga pengelolaan SDM berorientasi pada keberkahan, bukan sekadar keuntungan jangka pendek.

Membangun Kepemimpinan yang Adil dan Islami. Pemimpin dalam Islam dituntut memiliki empat sifat utama: *shiddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *fathanah* (cerdas), dan *tabligh* (komunikatif) empat sifat yang diteladankan Rasulullah SAW. Kepemimpinan yang konsisten menegakkan keadilan terbukti mendorong karyawan merasa dihargai sehingga kinerja dan loyalitas meningkat, sejalan dengan temuan Colquitt et al. (2001) mengenai pengaruh keadilan interaksional terhadap sikap kerja.

Mengembangkan Sistem Evaluasi dan Kompensasi Berbasis Keadilan. Suripto (2016) menegaskan bahwa kompensasi dalam Islam harus didasarkan pada ketentuan syariat, bukan logika memaksimalkan keuntungan tanpa batas setiap pekerjaan wajib diberi upah yang layak dan proporsional. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara objektif dan transparan, terhindar dari nepotisme, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Dampak Keadilan Sosial terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas

Keadilan sosial memiliki peran krusial terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Literatur keadilan organisasi menunjukkan bahwa ketika karyawan diperlakukan adil dalam pembagian tugas, kompensasi, serta pengambilan keputusan, kecenderungan mereka melakukan perilaku kontraproduktif—seperti keterlambatan, sabotase ringan, atau pengabaian prosedur kerja—menurun secara signifikan (Colquitt et al., 2001; Greenberg, 1993). Tiga dimensi keadilan yang relevan dalam konteks ini adalah keadilan distributif (kewajaran hasil yang diterima), prosedural (kewajaran proses pengambilan keputusan), dan interaksional (kualitas perlakuan antarpribadi); ketiganya secara konsisten membentuk sikap positif karyawan, memperkuat semangat kerja, loyalitas, dan motivasi intrinsik.

Keadilan sosial yang tinggi juga berasosiasi dengan menurunnya tingkat stres kerja (work stress), salah satu penyebab utama menurunnya produktivitas karyawan. Ketika karyawan diperlakukan tidak adil, beban psikologis akibat tekanan yang dirasa tidak proporsional dapat memicu stres berkepanjangan. Sebaliknya, sistem kerja yang transparan dan proporsional membangun kepercayaan dan ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang menjadi dasar stabilitas performa individu maupun tim dalam jangka panjang. Dengan demikian, keadilan sosial dapat menjadi strategi efektif bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kesejahteraan karyawan.

Tantangan Penerapan Etika Islam di Lingkungan Kerja Modern

Penerapan prinsip etika Islam di era modern menghadapi sejumlah tantangan struktural dan kultural. Banyak organisasi bisnis lebih mengutamakan efisiensi dan keuntungan jangka pendek tanpa kebijakan operasional eksplisit yang menerjemahkan nilai amanah dan tanggung jawab sosial ke dalam praktik sehari-hari, sehingga membuka celah bagi penyalahgunaan wewenang (Astuti, 2022). Globalisasi dan tekanan pencapaian target turut menciptakan dilema bagi pekerja Muslim yang berupaya mempertahankan prinsip etika di tengah tuntutan organisasi yang berorientasi semata pada hasil.

Sebagaimana ditegaskan dalam Qs. Al-Ahzab: 70, orang beriman diperintahkan untuk senantiasa berbicara dengan benar dan amanah (Kementerian Agama RI, 2019). Pada

kenyataannya, tidak sedikit organisasi yang menerapkan sistem kerja kurang transparan sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakadilan yang dirasakan karyawan. Tantangan lain adalah minimnya literasi etika kerja Islam di kalangan manajer maupun karyawan, serta belum terbentuknya kerangka tata kelola berbasis maqashid syariah yang secara sistematis mengarusutamakan perlindungan hak-hak dasar pekerja (menjaga jiwa, akal, dan harta) sebagaimana ditekankan dalam konsep *maqashid al-khamsah* (Afridawati, 2011). Oleh karena itu, diperlukan kolaborasi pemangku kepentingan pemerintah sebagai regulator, perusahaan sebagai pelaksana, dan masyarakat sebagai pengawas sosial agar nilai-nilai etika Islam dapat diinternalisasi secara nyata, bukan sekadar retorika normatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan tiga hal pokok. Pertama, keadilan sosial di dunia kerja modern belum sepenuhnya terwujud, ditandai oleh diskriminasi, ketimpangan upah, dan lemahnya perlindungan pekerja, sementara Islam melalui prinsip '*adl*, *amanah*, dan *ihsan* menawarkan kerangka normatif yang lebih menyeluruh dibandingkan pendekatan kepatuhan hukum formal semata '*adl* menjamin kesetaraan hak, *amanah* menjamin penunaian hak secara jujur, dan *ihsan* mendorong perusahaan memberi lebih dari sekadar kewajiban minimal.

Kedua, kontribusi keilmuan penelitian ini terletak pada upaya membedakan secara eksplisit ketiga konsep tersebut dan menautkannya langsung dengan strategi manajemen SDM mencakup landasan syariat dalam kebijakan SDM, kepemimpinan yang berlandaskan *shiddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*, serta sistem evaluasi dan kompensasi yang adil sehingga menjembatani kajian normatif Islamic Studies dengan praktik manajerial kontemporer, suatu penautan yang selama ini jarang dilakukan secara eksplisit oleh literatur terdahulu.

Ketiga, penelitian ini memiliki keterbatasan karena bersifat konseptual berbasis studi kepustakaan tanpa verifikasi data lapangan, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan menempuh pendekatan campuran (*mixed-method*) dengan menguji secara empiris hubungan antara persepsi '*adl*-*amanah*-*ihsan* dan indikator kesejahteraan maupun produktivitas karyawan pada berbagai sektor industri, guna memperkuat validitas eksternal dari kerangka konseptual yang ditawarkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridawati. (2011). Stratifikasi Al-Maqashid Al-Khamsah (Agama , jiwa , Akal , keturunan dan Harta). *Jurnal Al-Qisthu*, 06(02), 100–117. <https://doi.org/https://doi.org/10.32694/qst.v6i2.1231>
- Astuti, A. R. T. (2022). *Etika Bisnis Islam (Kasus-Kasus Kontemporer)*. IAIN Parepare Nusantara Press.
- Beekun, R. I. (1977). *Islamic Business Ethics*. Herndon. International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C., & Ng, K. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *The Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.425>

- Greenberg, J. (1993). Stealing in the Name of Justice: Informational and Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1), 81–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1004>
- Hidayat, S., & Tjahjono, H. K. (2015). Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kejadian Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(2), 625–637.
- Jasmansyah, Najib, M., Ridhawati, Herwan, & Yuliah, E. (2024). Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Etos Kerja dan Profesionalisme Kerja: Sebuah Kajian Pustaka. *Manhajuna: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5, 52–75. <https://doi.org/10.52030/manhajuna.v5i1.329>
- Nurain, S. N. S. D. (2024). Prinsip Keadilan Sosial dalam Islam: Studi Teks Al-Qur'an dan Hadis. *Jurnal Interdisiplin Sosiologi Agama (JINSA)*, 04(1), 35–51.
- Rini, N. P. (2021). Keadilan Sosial Dalam Perspektif Filsafat Islam. *Center of Knowledge : Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 67–81.
- Rizk, R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4, 246–254. <https://doi.org/10.1108/17471110810856992>
- Rokhman, W. (2011). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Etika Kerja Islam: Studi Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Di Kudus. *UNISIA*, 33(74), 131–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/unisia.v33i74.3324>
- Suripto, T. (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, Vol 6, No 2 (2016), 144–153. <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/JESI/article/view/432/369>
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Treviño, L., & Weaver, G. (2015). Organizational Justice and Ethics Program “Follow-Through”: Influences on Employees’ Harmful and Helpful Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11, 651–671. <https://doi.org/10.2307/3857765>