

## HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN: PENERAPAN ETIKA KERJA DALAM MEMBANGUN PROFESIONALISME ALFAMIDI METRO

**Intan Aulia Denada**

Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro  
[Intanaulia2108@gmail.com](mailto:Intanaulia2108@gmail.com)

**Muhammad Najib Nurkhadziqi**

Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro  
[najibnuradja8010@gmail.com](mailto:najibnuradja8010@gmail.com)

**Nova Elisa**

Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro  
[novam805@gmail.com](mailto:novam805@gmail.com)

**Alva Yenica Nandavita**

Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro  
[alvayenicanandavita@metrouniv.ac.id](mailto:alvayenicanandavita@metrouniv.ac.id)

### **Abstract**

*The application of Islamic business ethics and work ethics is the main spearhead for having an attitude of professionalism in fulfilling the rights and obligations of employees within the company. An employee has obligations that must be fulfilled towards the company, so the employee must also get his rights from the company. Professionalism includes attitudes, behavior and work ethics that reflect commitment and responsibility for the tasks carried out by each individual. Therefore, it is hoped that the implementation of work ethics can be the spearhead that enables individuals to uphold their professionalism. The research method used is a qualitative method, namely by conducting direct interviews which are then processed by the author. In the research, the author found that Islamic business ethics which include the principles of monotheism and balance include aspects such as management, professionalism in working in a company or organization which is expected to maintain the company's sustainability.*

**Keywords :** Professionalism, Islamic Work Ethics, Islamic Business, Rights, Obligations

### **Abstrak**

Penerapan etika bisnis Islam dan etika kerja menjadi tombak utama untuk memiliki sikap profesionalisme dalam memenuhi hak dan kewajiban karyawan di dalam perusahaan. Seorang karyawan memiliki kewajiban yang harus dipenuhi terhadap perusahaan, dengan begitu karyawan juga harus mendapatkan haknya dari perusahaan. Profesionalisme tersebut mencakup sikap, perilaku, dan etika kerja yang mencerminkan komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban oleh setiap individu. Oleh karena itu, implementasi dari etika kerja diharapkan dapat menjadi ujung tombak yang menjadikan individu dapat menjunjung sikap profesionalismenya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, yaitu

dengan melakukan wawancara secara langsung yang kemudian diolah oleh penulis. Dalam penelitian, penulis menemukan bahwa etika bisnis Islam yang meliputi prinsip-prinsip tauhid dan keseimbangan mencakup aspek-aspek seperti manajemen sikap profesionalisme dalam bekerja di suatu perusahaan atau organisasi yang diharapkan dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

**Kata Kunci :** Profesionalisme, Etika Kerja Islam, Bisnis Islam, Hak, Kewajiban

## PENDAHULUAN

Rasulullah SAW., adalah seorang pebisnis atau pedagang bereputasi internasional yang mendasarkan bangunan bisnisnya pada nilai-nilai ketuhanan, disampaikan bahwa Rasulullah mendagangkan barang dagangannya dengan jujur dan penuh tanggung jawab berarti dalam hal ini merupakan sikap profesionalisme dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan harus memiliki sikap tanggung jawab pada atasan klien serta rekan pekerjaan sebagai bentuk sikap profesional. Praktisi telah memperhatikan sikap profesionalisme dalam suatu pekerjaan. Sikap profesionalisme di tempat kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh seseorang atau individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Tantangan di masa depan tentang dunia bisnis semakin menumbuhkan jiwa profesionalisme dengan menggabungkan etika bisnis Islam dengan manajemen bisnis dalam membangun suatu bisnis atau perusahaan.<sup>1</sup> Profesionalisme merupakan suatu paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang-orang yang profesional orang-orang profesional sendiri adalah orang-orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan.<sup>2</sup> Sikap profesional dapat meningkatkan kinerja yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Profesionalisme biasanya membuat karyawan selalu berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memiliki laba atau profit yang maksimal. Pengembangan profesionalitas karyawan akan memberikan dampak positif pada perusahaan.<sup>3</sup> Dalam hal ini berarti profesionalisme merupakan sikap yang harus ada dalam setiap individu karyawan agar dapat mendorong produktivitas perusahaan agar bergerak menuju fase yang lebih baik dari sebelumnya agar dapat memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan.

Etika adalah suatu raga dari filsafat dan inilah yang menjadi konsen oleh para filsuf pada zaman socrates. Dan inilah yang menjadi mazhab kebahagiaan, maka konsep dan pemikir kebahagiaan untuk mendorong etika yang kemudian menyebar di kalangan penduduk filsuf Yunani. Etika merupakan bidang ilmu yang bersifat normatif, karena berperan menentukan apa yang wajib dilakukan dan apa yang tidak wajib dilakukan oleh individu masing-masing. <sup>4</sup> Etika ekonomi Islam, sebagaimana

---

<sup>1</sup> (Membangkitkan Etos Profesionalisme, t.t.)

<sup>2</sup> Muhson, A. (2004). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*,

<sup>3</sup> Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*.

<sup>4</sup> Rahmawati, A., & Sari, S. T. (2023). PENERAPAN ETIKA BISNIS ISLAM PADA MASYARAKAT MODERN. *Al-A'mal: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(11).

dirumuskan oleh para ahli ekonomi Islam adalah suatu ilmu yang mempelajari aspek-aspek kemaslahatan dalam kegiatan ekonomi dengan memperhatikan amal perbuatan manusia, yaitu sejauh mana dapat diketahui menurut akal pikiran manusia atau rasio dan bimbingan wahyu atau nasab. Etika ekonomi dipandang sama dengan akhlak karena keduanya sama-sama membahas tentang kebaikan dan keburukan pada tingkah laku manusia. Tujuan etika Islam menurut filsafat adalah memperoleh suatu kesamaan ide bagi seluruh manusia di setiap waktu dan tempat, yaitu tentang ukuran tingkah laku baik dan buruk sejauh mana dapat dicapai dan diketahui menurut akal pikiran manusia untuk mencapai tujuan tersebut. Prinsip tauhid mengantarkan manusia dalam kegiatan ekonomi untuk meyakini bahwa harta benda yang berada dalam genggamannya adalah milik Allah SWT., sehingga keberhasilan para pengusaha bukan hanya disebabkan oleh hasil usahanya sendiri tetapi terdapat partisipasi orang lain dan Allah di dalamnya. Prinsip ini menuntut manusia bukan saja hidup seimbang serasi dan selaras dengan dirinya sendiri, tetapi juga menuntut manusia untuk mengimplementasikan ketiga aspek tersebut dalam kehidupan. Oleh karena itu, seorang pengusaha diajarkan untuk menghindari segala bentuk eksploitasi terhadap sesama manusia, yang dari sini dapat dimengerti mengapa Islam melarang segala praktek riba dan pencurian tetapi juga penipuan atau pembohongan yang terselubung, bahkan Islam melarang kegiatan bisnis hingga pada menawarkan barang pada saat konsumen menerima tawaran yang sama dari orang lain.<sup>5</sup>

Etika kerja menjadi acuan digunakan oleh perorangan atau perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas bisnis, sehingga kegiatan yang mereka lakukan tidak berjalan lancar merugikan individu atau institusi lain.<sup>6</sup> Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus-menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*). Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya di dalam organisasi tersebut. Setiap karyawan ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.<sup>7</sup>

Etika kerja secara sederhana dapat digambarkan sebagai seperangkat prinsip yang berkaitan dengan moralitas, khususnya perilaku manusia. Lebih khusus lagi, etika kerja adalah tentang apa yang benar secara moral, terhormat, dan dapat diterima oleh kebanyakan orang dalam suatu organisasi, masyarakat, atau kelompok. Etika kerja

---

<sup>5</sup> Baedowi, A. (2011). Etika Bisnis Perspektif Islam. *Jurnal Hukum Islam IAIN Pekalongan*,

<sup>6</sup> Insyani, I. N. (2019). Hubungan Etika Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*

<sup>7</sup> Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja islami*. Gema Insani.

adalah standar perilaku yang memandu individu pegawai dalam pekerjaan mereka dan dalam hubungan mereka dengan rekan kerja. Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja ini bermaksud agar para karyawan menjalankan pekerjaannya secara baik dan etis menunjang keberhasilan bisnis dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap perusahaan tersebut adalah dari nama baik perusahaan tersebut yaitu dari intern dan ekstern perusahaan.<sup>8</sup> Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan pencapaian kerjanya atau kinerja. Etika dalam bekerja atau berbisnis diperlukan ketika masyarakat menyadari bahwa kemajuan ekonomi menyebabkan manusia menjauh dari nilai-nilai kemanusiaan humanistic. Etika Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.<sup>9</sup>

Disiplin Kerja, sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua sejak kita dilahirkan ke dunia. Sikap disiplin dalam bekerja selain membuat pekerjaan menjadi lebih terorganisir juga membawa nilai-nilai etika yang baik dalam lingkungan organisasi ketika bekerja. Rajin, seseorang yang memiliki etos kerja selalu mempunyai sikap kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan mencapai kinerja yang optimal, serta mempunyai keyakinan yang kuat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan ikhlas dan ikhlas. Terakhir adalah pendidikan, etos kerja tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia. Meningkatnya sumber daya manusia akan menjadikan seseorang memiliki etos kerja.<sup>10</sup>

Menjalankan bisnis harus didasari dengan etika, karena etika memiliki hubungan yang sangat erat dengan keberlangsungan suatu perusahaan. Perusahaan yang mengedepankan etika, baik itu etika terhadap customer ataupun kepada pekerja atau karyawan dapat digolongkan menjadi perusahaan yang baik dan sehat.<sup>11</sup> Jadi karyawan adalah individu yang bekerja dibawah pimpinan seseorang atau berada dalam suatu pekerjaan atau organisasi atau bahkan perusahaan dalam lingkup sosial yang bertujuan untuk mendapatkan gaji atau upah dari tempat ia bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selayaknya manusia pada umumnya, karyawan juga memiliki hak dan kewajiban dalam menjalani kehidupannya. Dalam konteks ini berarti karyawan memiliki hak dan kewajiban terhadap perusahaan. Menurut Darmawan, karyawan harus memiliki tanggung jawab pada atasan klien serta rekan sepekerjaan sebagai bentuk sikap profesional titik praktisi telah memperhatikan sikap profesionalisme pada suatu

---

<sup>8</sup> Harmen, H., Indriani, R., Mahyundari, A., Togatorop, R. S., Indah, A. N., Sinaga, M. H. P., & Putri, N. A. (2024). *Dampak Etika Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan*.

<sup>9</sup> Yulyanti, Y. & Siti Ahdina Saadatirrohmi. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *Jurnal Perbankan Syariah*.

<sup>10</sup> Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*.

<sup>11</sup> Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.

pekerjaan.<sup>12</sup> Hak (haqq) berarti milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu dan merupakan sesuatu yang wajib atau harus didapatkan.<sup>13</sup> Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yaitu mengatur hak-hak karyawan perusahaan dengan Perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja, Ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh, cuti sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah bekerja selama satu tahun secara terus menerus.<sup>14</sup> Dalam hal ini, karyawan memiliki hak yaitu hak atas pekerjaannya, hak untuk memperoleh upah, hak mendapat perlakuan dan kesempatan yang sama, hak mendapat pelatihan kerja, hak penempatan tenaga kerja, hak memiliki waktu kerja yang manusiawi, hak untuk melaksanakan ibadah, dan hak untuk memperoleh cuti. Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi Subjek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya. Disamping hak karyawan yang harus diberikan dan dipenuhi oleh perusahaan terdapat pula kewajiban karyawan, yaitu hal-hal yang berbau kewajiban yang harus diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kewajiban karyawan terhadap perusahaan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu kewajiban loyalitas, kewajiban konfidensial dan kewajiban ketaatan. Kewajiban karyawan Islam menurut Chaurdy, adalah pekerja memiliki sebuah kewajiban yang harus dilakukan, yaitu memenuhi semua kewajiban yang ada di dalam perjanjian kerja. Karyawan harus bersungguh-sungguh menggerakkan kemampuannya sesuai perjanjian kerja dengan efisien sungguh dan jujur ia harus mencurahkan komitmennya terhadap pekerjaannya.<sup>15</sup>

Permasalahan yang menjadi pandangan utama dalam penelitian kali ini adalah karena adanya informasi yang penulis dapatkan mengenai beberapa perusahaan retail yang tidak menghitung upah kelebihan jam kerja (lembur). Berdasarkan pemaparan materi mengenai profesionalisme, etika bisnis Islam, etika kerja serta hak dan kewajiban karyawan, timbul pertanyaan yaitu bagaimana penerapan etika bisnis Islam serta etika kerja tersebut dalam suatu perusahaan untuk membangun profesionalisme karyawannya dan karyawan tersebut memiliki hak dan kewajiban terhadap perusahaan, sebaliknya yaitu perusahaan juga memiliki hak dan kewajiban terhadap karyawan, oleh karena itu penulis mencoba mengkaji mengenai hak dan kewajiban:

---

<sup>12</sup> (Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis Dan Kematangan Sosial Terhadap Profesionalisme Karyawan | Relasi: Jurnal Ekonomi, T.T.)

<sup>13</sup> Ayuningtyas, A., & Cahyono, E. F. (2020). Penilaian Hak Dan Kewajiban Karyawan Pandangan Prespektif Islam Pada Perusahaan Ekspedisi Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*

<sup>14</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

<sup>15</sup> Ayuningtyas, A., & Cahyono, E. F. (2020). Penilaian Hak Dan Kewajiban Karyawan Pandangan Prespektif Islam Pada Perusahaan Ekspedisi Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*

penerapan etika bisnis Islam dengan etika kerja dalam membangun profesionalisme di perusahaan, dengan tujuan agar mengetahui penerapan-penerapan tersebut di perusahaan apakah berdampak positif atau malah sebaliknya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang kami gunakan dalam penelitian kali ini yaitu dengan melakukan wawancara lapangan secara langsung kepada pihak yang bersangkutan. Dengan menggunakan penelitian kualitatif, kami mengolah data yang kami dapatkan melalui wawancara, sehingga mendapatkan data di lapangan sesuai dengan apa yang dikaji oleh penulis dalam artikel ini yang kemudian menjadi acuan utama dalam pembuatan artikel ini yang kami jabarkan dengan semaksimal mungkin.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dari data-data yang diperoleh dengan menggunakan metode kualitatif yang dilakukan dengan wawancara di lapangan secara langsung, maka hasil pembahasan yang kami peroleh mengenai hak dan kewajiban karyawan: penerapan etika bisnis Islam dengan etika kerja dalam membangun profesionalisme di Alfamidi Kota Metro adalah bahwa antara profesionalisme dengan etika bisnis Islam yaitu terletak pada sikap-sikap yang ditunjukkan oleh karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Di Indonesia, etika bisnis merupakan sesuatu yang lama sekaligus yang baru, etika bisnis eksis bersamaan dengan hadirnya bisnis dalam masyarakat Indonesia, artinya usia etika bisnis sama dengan usia bisnis yang dilakukan oleh masyarakat Indonesia. Dalam pembahasan kali ini, Perusahaan Alfamidi di Kota Metro selalu menerapkan SOP sesuai dengan yang pertama kali disampaikan pada saat kontrak kerja. Dalam ketentuan pembagian jam kerja di Indonesia mengacu pada UU No. 13/2003 yang mengatur batas waktu kerja maksimal 7 atau 8 jam sehari dan berarti 40 jam seminggu.

Hasil wawancara penulis kepada salah satu karyawan Alfamidi Kota Metro menunjukkan bahwa, *“Memang benar adanya tambahan jam kerja didalam shift, yang jika dalam SOP hanya tertulis 8 jam saja, namun biasanya kami pulang lebih lambat dari jam tersebut karena adanya tugas kami yang belum terselesaikan. Dan kami menganggap itu sebagai suatu loyalitas terhadap perusahaan.”*<sup>16</sup>, karyawan tersebut menambahkan lagi *“Ya yang namanya kerja itu kan pasti cape ya, dan pastinya juga ada ujiannya masing-masing. Kami mencoba bekerja sesuai dengan porsi kami dan selalu mencoba bekerja sama dengan karyawan yang lain agar adanya kerukunan kami dengan karyawan yang lain. Sehingga hal tersebut juga menjadi motivasi kami agar bekerja dan bersikap lebih baik lagi kepada sesama karyawan.”*<sup>17</sup>. Berdasarkan pemaparan tersebut berarti adanya kesadaran tersendiri dari masing-masing karyawan yang dapat membangun porsi

---

<sup>16</sup> Wawancara terhadap N

<sup>17</sup> Ibid

profesionalisme di masing-masing individu karyawan yang tidak bisa disamaratakan. “Kalau upah sejauh ini sangat sepadan ya karena kan mengikuti UMK kota atau kabupaten tempat kita mutasi gitu, yang agak beresiko itu ketika ditempatkan di kasir karena tanggung jawabnya lebih besar dan harus lebih teliti. Tapi sekarang di fresh food lebih ringan kerjanya karena tanggung jawabnya tidak seberat ketika di kasir dan rekan kerja yang lain alhamdulillah support satu sama lain yang bikin semangat kalau kerja, jadi gak kerasa cape kalau punya rekan kerja yang sefrekuensi.”<sup>18</sup>

Profesionalisme dapat dibangun oleh masing-masing individu karyawan maupun karena lingkungan kerja di perusahaan yang mencontohkan hal tersebut. Namun dengan ciri khas masyarakat Indonesia yang cinta damai, maka masyarakat Indonesia termotivasi untuk menghindari konflik kepentingan dalam dunia bisnis. Penelitian dari kinerja karyawan selanjutnya dilakukan kepada pihak yang berwenang seperti atasan, kepala, atau pimpinan yang dilakukan secara subjektif dan personal sehingga antara karyawan satu dengan yang lain pasti berbeda.<sup>19</sup> Tingkat profesionalisme masing-masing karyawan tentunya berbeda, karena mereka memiliki rasa tanggung jawab yang berbeda pula dalam mengerjakan sesuatu. Hal tersebut tentu saja mempengaruhi tingkat profesionalisme setiap karyawan pasti berbeda, karena masing-masing individu karyawan memiliki sifat dan sikap yang berbeda pula. Karyawan perusahaan menunjukkan kualitasnya yang bagus pada segi sikap yang dapat diandalkan dan loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan karena rela membantu menyelesaikan pekerjaan lain yang bukan merupakan tugasnya atau bahkan bukan merupakan bidangnya agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu demi kemajuan perusahaan.<sup>20</sup> Dalam menilai kinerja karyawan, seorang penilai harus memahami berbagai kriteria yang menentukan apakah kinerja karyawan tersebut berkualitas. Kriteria tersebut mencakup sifat, perilaku, dan hasil yang dicapai karyawan. Karyawan yang memiliki sifat berkualitas adalah mereka yang mampu berkomunikasi dengan efektif, bekerja sama dengan baik bersosialisasi dalam tim, loyal terhadap perusahaan, serta dapat diandalkan dalam pekerjaannya. Dari sisi perilaku, karyawan harus menunjukkan sikap yang baik saat menyelesaikan tugas. Sementara itu, hasil kerja yang baik ditandai dengan pencapaian yang optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya di dalam organisasi tersebut. Setiap karyawan ditempatkan kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

Agama Islam adalah agama yang mengatur segala sesuatu secara kontinu atau

---

<sup>18</sup> Ibid

<sup>19</sup> Riananda, R. M., & Fahrullah. (2021a). Penerapan Etika Bisnis Islam Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Perusahaan pada CV abdi Makmur Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*.

<sup>20</sup> Riananda, R. M., & Fahrullah. (2021a). Penerapan Etika Bisnis Islam Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Perusahaan pada CV abdi Makmur Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*.

berkesinambungan, semua hal dapat diatur bahkan dicarikan solusinya. Dalam Al-Quran surat Al-Isra: 36 dijelaskan bahwa:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُمْ مَسْئُولًا

Artinya: “Janganlah engkau mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya”.

Berdasarkan ayat tersebut, dapat diketahui bahwa agama Islam adalah agama yang menempatkan serta menekankan nilai-nilai profesionalisme dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pengikutnya. Tidak hanya sekedar mengikuti prasangka atau sekedar ikut-ikutan tanpa dibekali oleh pengetahuan yang sebenarnya. Dengan begitu, maka seseorang akan tercegah dari melakukan perbuatan yang tidak benar hanya sekedar untuk memperoleh jabatan yang tinggi dari atasan atau hanya untuk sekedar mendapatkan pujian.<sup>21</sup> Karyawan Harus mendapatkan haknya sebagai karyawan salah satunya yaitu adalah hak mendapatkan upah, sedangkan kewajiban yang harus diberikan karyawan kepada perusahaan yaitu salah satunya adalah bersikap loyal kepada perusahaan, karena ketika perusahaan sanggup memenuhi kewajibannya terhadap karyawan, maka karyawan pun harus sanggup memberikan kewajibannya juga terhadap perusahaan tempat individu karyawan bekerja. Hal ini berarti bahwa hak karyawan adalah kewajiban perusahaan, sedangkan hak perusahaan adalah kewajiban karyawan.

Hal ini diperkuat lagi dengan asumsi bahwa Etika bisnis dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting, suatu perusahaan tidak akan berkembang dan sukses apabila tidak didasarkan pada moral dan manajemen bisnis yang baik namun juga harus didasarkan pada etika bisnis yang baik pula,<sup>22</sup> yaitu dengan mengedepankan etika bisnis Islam. Jika pimpinan mengetahui kapasitas atau kemampuan seorang karyawan maka pimpinan bisa mengambil keputusan-keputusan untuk perkembangan atau kemajuan perusahaan. Dalam menciptakan kemajuan perusahaan, dapat diterapkan etika bisnis yang baik di kantor atau tempat bekerja agar tercipta suasana yang kondusif agar antara karyawan satu dengan yang lain memiliki hubungan yang baik, begitupun dengan hubungan karyawan dan pimpinan atau atasan. Bagaimana Islam berbicara tentang profesionalisme dan etika dalam bisnis sehingga umat manusia khususnya umat Islam memperoleh kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat dengan menjalankan bisnis secara profesional dan beretika sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dalam hal ini menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis Islam dalam hal ini berarti dapat berdampak positif untuk keberlanjutan perusahaan,

---

<sup>21</sup> Hamka, Nahlah, Awaluddin, M., & K, A. (2023). Work Professionalism And Ethics In Islamic Business.

<sup>22</sup> Hasoloan, A. (2018). Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis.

karena bisnis apapun harus didasari dengan nilai etika bisnis, sehingga dapat menghadirkan tempat kerja yang kondusif serta memberikan kenyamanan terhadap karyawannya. Ketika perusahaan mampu bersifat profesional terhadap karyawan, maka karyawan juga akan sepenuh hati dalam memberikan *effort*-nya ke perusahaan. Sebagaimana telah disampaikan bahwa sebuah perusahaan bukan semata-mata hanya dikelola oleh seorang pimpinan saja, tetapi di balik kemauan dan keberhasilan suatu perusahaan terdapat *effort* dari karyawannya juga. Oleh karena itu, antara perusahaan dan karyawan harus selalu bekerja sama, dengan sebaik mungkin memberikan usahanya yaitu dengan memenuhi hak dan kewajiban masing-masing. Profesionalisme dapat dibangun oleh masing-masing individu karyawan maupun karena lingkungan kerja di perusahaan yang mencontohkan hal tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pemaparan materi di atas, maka penerapan etika bisnis Islam dengan etika kerja dalam membangun profesionalisme di perusahaan Alfamidi kota Metro, harus didasari dengan etika, karena etika memiliki hubungan yang sangat erat dengan keberlangsungan suatu perusahaan. Perusahaan yang mengedepankan etika, baik itu etika terhadap customer ataupun kepada pekerja atau karyawan dapat digolongkan menjadi perusahaan yang baik dan sehat. Etika kerja berperan penting dalam membentuk profesionalisme kerja. Nilai-nilai seperti tanggung jawab, disiplin, dan komitmen yang berasal dari etika kerja mendorong individu untuk berusaha memberikan hasil terbaik. Etika kerja membantu individu dalam mengambil keputusan yang etis, memandu dalam situasi dilematis, dan memastikan tindakan sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku. Etika kerja yang baik meningkatkan kehandalan, daya tanggap, jaminan, empati, dan bukti fisik pelayanan antar sesama pegawai maupun dengan atasan. Karyawan perusahaan menunjukkan kualitasnya yang bagus pada segi sikap yang dapat diandalkan dan loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan karena rela membantu menyelesaikan pekerjaan lain yang bukan merupakan tugasnya atau bahkan bukan merupakan bidangnya agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu demi kemajuan perusahaan.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis Islam dengan etika kerja dalam hal ini berarti dapat berdampak positif untuk keberlanjutan perusahaan, karena bisnis apapun harus didasari dengan nilai etika bisnis, sehingga dapat menghadirkan tempat kerja yang kondusif serta memberikan kenyamanan terhadap karyawannya. Ketika perusahaan mampu bersifat profesional terhadap karyawan, maka karyawan juga akan sepenuh hati dalam memberikan *effort*-nya ke perusahaan. Sebagaimana telah disampaikan bahwa sebuah perusahaan bukan semata-mata hanya dikelola oleh seorang pimpinan saja, tetapi di balik kemauan dan keberhasilan suatu perusahaan terdapat *effort* dari karyawannya juga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, A., & Cahyono, E. F. (2020). Penilaian Hak Dan Kewajiban Karyawan Pandangan Prespektif Islam Pada Perusahaan Ekspedisi Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 7(1), 100. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20201pp100-118>
- Baedowi, A. (2011). Etika Bisnis Perspektif Islam. *Jurnal Hukum Islam IAIN Pekalongan*, 9(2), 37019.
- Hamka, Nahlah, Awaluddin, M., & K, A. (2023). Work Professionalism And Ethics In Islamic Business. *Maro: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.31949/maro.v6i1.4124>
- Harmen, H., Indriani, R., Mahyundari, A., Togatorop, R. S., Indah, A. N., Sinaga, M. H. P., & Putri, N. A. (2024). Dampak Etika Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. 9(3).
- Hasoloan, A. (2018). Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis. *Warta Dharmawangsa*, 0(57), Article 57. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/141>  
<https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p109-122>
- Insyani, I. N. (2019). Hubungan Etika Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i4.4837>
- Koranlombok, R. (2023, Maret 24). Sejumlah Karyawan Alfamart Merasa Dibohongi Pihak Perusahaan. [koranlombok.id](https://koranlombok.id/2023/03/24/sejumlah-karyawan-alfamart-merasa-dibohongi-pihak-perusahaan/). <https://koranlombok.id/2023/03/24/sejumlah-karyawan-alfamart-merasa-dibohongi-pihak-perusahaan/>
- Membangkitkan Etos Profesionalisme. (t.t.). Gramedia Pustaka Utama.
- Muhson, A. (2004). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1(2), Article 2. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jep/article/view/665>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan | Relasi: Jurnal Ekonomi. (t.t.). Diambil 20 Oktober 2024, dari <https://jurnal.itsm.ac.id/index.php/relasi/article/view/587>
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.477>
- Rahmawati, A., & Sari, S. T. (2023). Penerapan Etika Bisnis Islam Pada Masyarakat Modern. *Al-A'mal: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(11).
- Riananda, R. M., & Fahrullah. (2021a). Penerapan Etika Bisnis Islam Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Perusahaan pada CV abdi Makmur Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 4(2), 109–122. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p109-122>

- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja islami*. Gema Insani.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2).
- Yulyanti, Y. & Siti Ahdina Saadatirrohmi. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *Jurnal Perbankan Syariah*, 2(1), 63–74.  
<https://doi.org/10.20414/jps.v2i1.7787>