
MANAJEMEN SUMBER DAYA DIGITAL DALAM PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM

Muhammad Rozi¹, Ifa Khoiria Ningrum², HM Ridlwan Hambali³, Lina Amiliya⁴

¹²³⁴Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri

Email correspondence: rozim2323@gmail.com

Article History:

Received: 2026-08-27, Accepted: 2026-09-03 , Published: 2026-09-31

ABSTRACT

Digital transformation has reshaped human resource management through the adoption of technologies such as Artificial Intelligence (AI), Human Resource Analytics, Big Data, and Human Resource Information Systems (HRIS). While these technologies improve efficiency and support data-driven decision-making, they also raise ethical concerns, including algorithmic bias, data misuse, privacy violations, and the erosion of human values in workforce management. This study aims to conceptually examine how Islamic business ethics can serve as the foundation for digital human resource management. A qualitative library research approach was employed by analyzing relevant scholarly literature, the Qur'an, and Hadith using content analysis. The findings indicate that the principles of amanah, 'adl, shiddiq, tabligh, itqan, mas'uliyah, ihsan, and maslahah provide both normative and operational guidance for digital human resource functions, including recruitment, employee data management, performance evaluation, and competency development. The study concludes that integrating Islamic business ethics into digital human resource management enables organizations to develop HR practices that are technologically adaptive while upholding justice, accountability, transparency, and public welfare in accordance with the objectives of Sharia (maqashid al-shari'ah).

Keywords: *Digital Human Resource Management; Islamic Business Ethics; Digital Transformation.*

ABSTRAK

Transformasi digital telah mengubah praktik manajemen sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), Human Resource Analytics, Big Data, dan Human Resource Information System (HRIS). Meskipun mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas pengambilan keputusan, digitalisasi juga memunculkan berbagai persoalan etis, seperti bias algoritma, penyalahgunaan data, pelanggaran privasi, dan berkurangnya dimensi kemanusiaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara konseptual bagaimana prinsip-prinsip etika bisnis Islam dapat menjadi landasan dalam manajemen sumber daya manusia digital. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research) melalui analisis berbagai literatur ilmiah, Al-Qur'an, dan hadis yang relevan menggunakan teknik content analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip amanah, 'adl, shiddiq, tabligh, itqan, mas'uliyah, ihsan, dan maslahah dapat menjadi kerangka normatif sekaligus

operasional dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia digital, mulai dari rekrutmen, pengelolaan data, penilaian kinerja, hingga pengembangan kompetensi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi etika bisnis Islam dalam manajemen sumber daya manusia digital mampu membangun pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya adaptif terhadap perkembangan teknologi, tetapi juga menjunjung keadilan, tanggung jawab, transparansi, serta kemaslahatan sesuai dengan tujuan syariah.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia Digital; Etika Bisnis Islam; Transformasi Digital.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi, baik pada sektor publik maupun bisnis. Perkembangan teknologi informasi, *artificial intelligence* (AI), *cloud computing*, *big data*, dan berbagai platform digital telah melahirkan konsep *digital human resource management*, di mana fungsi-fungsi seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pengambilan keputusan semakin mengandalkan sistem digital yang mampu meningkatkan efisiensi, kecepatan, dan akurasi pengelolaan organisasi (Sukmana,dkk, 2026). Namun, di balik berbagai manfaat tersebut, digitalisasi juga menghadirkan tantangan etis, seperti perlindungan data pribadi, penyalahgunaan informasi, bias algoritma dalam proses rekrutmen, pengawasan digital terhadap karyawan, hingga berkurangnya dimensi kemanusiaan dalam hubungan kerja (Bilkhist, dkk, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi membangun tata kelola yang berlandaskan nilai-nilai etika dan tanggung jawab (Romadhona et al., 2026).

Dalam konteks tersebut, etika bisnis Islam menawarkan seperangkat nilai yang relevan sebagai landasan dalam pengelolaan sumber daya manusia digital. Etika bisnis Islam tidak hanya mengatur aktivitas bisnis berdasarkan orientasi material, tetapi juga menempatkan nilai-nilai moral dan spiritual sebagai pedoman dalam seluruh proses manajerial. Prinsip-prinsip seperti amanah, *shiddiq*, *'adl*, *tabligh*, *mas'uliyah*, *itqan*, dan *ihsan* menjadi dasar dalam mewujudkan pengelolaan sumber daya manusia yang adil, transparan, profesional, dan bertanggung jawab (Nisa,dkk, 2025). Dalam perspektif ini, teknologi dipandang sebagai *wasilah* untuk mencapai kemaslahatan, bukan sebagai tujuan utama, sehingga

pemanfaatannya harus tetap menghormati hak-hak individu, menjunjung keadilan, serta mempertimbangkan akuntabilitas kepada manusia maupun kepada Allah SWT. Dengan demikian, transformasi digital tidak boleh menghilangkan dimensi spiritual dan etika yang menjadi karakteristik utama ekonomi Islam (Hasan dan Hilalludin Hilalludin, 2025).

Integrasi etika bisnis Islam dalam manajemen SDM digital tidak hanya berlandaskan pada pemenuhan aspek normatif, melainkan juga berpijak pada rekonstruksi nilai-nilai *Maqashid al-Shari'ah* (khususnya *hifz al-mal* dan *hifz al-nafs*). Secara teoretis, keterbatasan paradigma konvensional seperti *Technology Acceptance Model* (TAM) dan *Resource-Based View* (RBV) terletak pada fokusnya yang sangat kuat terhadap efisiensi materialistik, efektivitas operasional, dan keunggulan kompetitif semata, tanpa memberikan porsi evaluasi pada batasan-batasan etis. Oleh karena itu, pendekatan Etika Bisnis Islam melengkapi *gap* tersebut dengan menghadirkan filter spiritual dan moral dalam setiap adopsi teknologi digital (Imam Kharits Najibulloh, 2024).

Meskipun kajian mengenai manajemen sumber daya manusia digital berkembang pesat, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek teknologi (Hasanudin, dkk, 2025), inovasi (Fadhillah dan Isra Hayati, 2023), dan efisiensi organisasi (Sartika, 2024). Pembahasan mengenai dimensi etika, khususnya yang didasarkan pada perspektif etika bisnis Islam, masih relatif terbatas. Penelitian terdahulu umumnya membahas transformasi digital dan etika bisnis sebagai dua kajian yang berdiri sendiri, sehingga belum mampu menjelaskan secara komprehensif bagaimana prinsip-prinsip syariah dapat diintegrasikan ke dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia digital. Sebagai contoh, studi oleh Sukmana dkk. (2026) dan Umboh (2025) menemukan bahwa penerapan *e-HRM* dan *AI Analytics* terbukti signifikan meningkatkan efisiensi operasional dan akurasi evaluasi kinerja. Namun, temuan mereka berhenti pada efektivitas teknis dan belum tuntas menjawab dilema etis seperti bias algoritma pada rekrutmen serta ancaman privasi data karyawan. Di sisi lain, penelitian Nisa dkk. (2025) telah membahas pilar Etika Bisnis Islam, tetapi masih terbatas pada ranah filosofis normatif tanpa merumuskan bagaimana nilai-nilai tersebut dioperasionalkan ke dalam fungsi-fungsi digital SDM modern.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan suatu kerangka konseptual yang merekonstruksi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia digital

berdasarkan prinsip-prinsip etika bisnis Islam. Kerangka ini menempatkan nilai amanah, keadilan, kejujuran, transparansi, profesionalisme, tanggung jawab, ihsan, dan kemaslahatan sebagai landasan normatif dalam pemanfaatan teknologi digital pada proses rekrutmen, pengelolaan data karyawan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pengambilan keputusan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji relevansi etika bisnis Islam terhadap transformasi digital, tetapi juga menawarkan sintesis konseptual yang dapat menjadi dasar pengembangan manajemen sumber daya manusia digital yang lebih berorientasi pada nilai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis secara konseptual bagaimana prinsip-prinsip etika bisnis Islam dapat menjadi landasan dalam manajemen sumber daya manusia digital. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur ekonomi dan bisnis Islam melalui penyusunan kerangka konseptual yang mengintegrasikan transformasi digital dengan nilai-nilai etika bisnis Islam. Selain memberikan kontribusi teoritis, kajian ini diharapkan menjadi referensi bagi organisasi, lembaga publik, maupun perusahaan dalam mengembangkan praktik manajemen sumber daya manusia digital yang adaptif terhadap perkembangan teknologi sekaligus selaras dengan prinsip amanah, keadilan, transparansi, tanggung jawab, profesionalisme, dan kemaslahatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) (Wahyudin, 2020). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep manajemen sumber daya manusia digital dalam perspektif etika bisnis Islam melalui telaah kritis terhadap berbagai literatur ilmiah. Fokus utama penelitian bukan untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris, melainkan memahami, menganalisis, dan menyintesis konsep-konsep mengenai transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dengan prinsip-prinsip etika bisnis Islam. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya membangun suatu kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana nilai-nilai etika bisnis Islam dapat menjadi landasan normatif dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital.

Sumber data penelitian terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari buku, artikel jurnal nasional dan internasional, prosiding, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen

akademik yang membahas *digital human resource management*, transformasi digital, etika bisnis Islam, dan ekonomi Islam. Selain itu, Al-Qur'an dan hadis digunakan sebagai sumber normatif dalam mengidentifikasi prinsip-prinsip etika bisnis Islam, seperti amanah, *shiddiq*, *'adl*, *tabligh*, *itqan*, *mas'uliyah*, *ihsan*, dan *maslahah*. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan mengkaji berbagai literatur sesuai fokus penelitian. Analisis data menggunakan teknik *content analysis* dengan pendekatan deskriptif-analitis melalui tahapan reduksi data, kategorisasi, interpretasi, dan penarikan kesimpulan. Analisis konten dilakukan melalui tiga tahapan analisis sistematis: (1) *Kategorisasi Tematik*, yaitu memetakan fungsi-fungsi SDM Digital (rekrutmen, evaluasi kinerja, privasi data, pengembangan kompetensi); (2) *Koding Normatif*, yaitu menghubungkan setiap fungsi SDM dengan 8 prinsip Etika Bisnis Islam (*Amanah*, *'Adl*, *Shiddiq*, *Tabligh*, *Itqan*, *Mas'uliyah*, *Ihsan*, dan *Maslahah*); serta (3) *Sintesis Operasional*, yaitu merumuskan indikator penerapan etika Islam ke dalam matriks tata kelola digital. Keabsahan analisis diperkuat melalui teknik triangulasi sumber dan pengecekan konsistensi tekstual antara teks keagamaan (Al-Qur'an dan Hadis) dan literatur manajemen digital modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Digital: Peluang dan Dilema Etis

Transformasi digital telah mengubah paradigma manajemen sumber daya manusia dari sistem yang bersifat administratif menjadi sistem berbasis data (*data-driven human resource management*) (Umboh, 2025). Perkembangan teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Human Resource Analytics*, *Big Data*, *cloud-based Human Resource Information System* (HRIS), *digital recruitment*, *digital performance management*, dan *digital learning* telah diintegrasikan ke dalam hampir seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia (Pettalongi, dkk, 2025). Digitalisasi tidak lagi sekadar menjadi alat pendukung administrasi, tetapi telah mentransformasi cara organisasi memperoleh informasi, mengambil keputusan, mengevaluasi kinerja, serta merancang strategi pengembangan sumber daya manusia (Alsabila dan Muhammad Irwan Padli Nasution, 2026). Perubahan ini didorong oleh meningkatnya kompleksitas organisasi dan dinamika lingkungan bisnis yang menuntut

kecepatan, ketepatan, serta kemampuan mengolah informasi dalam jumlah besar (Jamaludin, dkk, 2024). Melalui pemanfaatan teknologi digital, organisasi mampu meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengelolaan data karyawan, serta menghasilkan keputusan yang lebih cepat dan berbasis bukti.

Meskipun demikian, efisiensi teknologi tidak selalu berbanding lurus dengan kualitas keputusan yang dihasilkan. Penggunaan *Artificial Intelligence* dalam proses rekrutmen, misalnya, mampu menyaring ribuan pelamar dalam waktu singkat, tetapi tidak secara otomatis menghasilkan proses seleksi yang lebih adil. Algoritma AI bekerja berdasarkan *training data* yang digunakan dalam proses pembelajaran. Apabila data tersebut mengandung bias terkait gender, usia, latar belakang pendidikan, atau karakteristik tertentu, maka sistem berpotensi mereproduksi bahkan memperkuat pola diskriminasi yang telah ada. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi digital bukan merupakan instrumen yang sepenuhnya netral karena kualitas keputusan sangat dipengaruhi oleh kualitas data, desain algoritma, indikator analisis, serta nilai-nilai yang melandasi pengembangan sistem. Dalam kondisi organisasi yang hanya berorientasi pada efisiensi, teknologi juga berpotensi mengurangi ruang *human judgment* sehingga aspek-aspek seperti integritas, empati, komitmen, dan potensi pengembangan individu menjadi kurang diperhatikan.

Tantangan etis juga terlihat pada pemanfaatan *Human Resource Analytics*, sistem pemantauan digital (*digital employee monitoring*), dan *Big Data* dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penggunaan data aktivitas digital karyawan memang dapat membantu organisasi memantau produktivitas dan keterlibatan kerja secara lebih akurat, tetapi pengawasan yang berlebihan berpotensi mengurangi privasi, meningkatkan tekanan psikologis, serta menurunkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, semakin besarnya volume data yang dikelola juga meningkatkan risiko penyalahgunaan informasi, kebocoran data, maupun penggunaan data di luar tujuan yang telah disepakati (Syaphira, dkk, 2025).

Dalam perspektif etika bisnis Islam, berbagai dilema tersebut menunjukkan bahwa teknologi digital harus diposisikan sebagai *wasilah* untuk mewujudkan *maslahah*, bukan semata-mata sebagai instrumen peningkatan efisiensi organisasi. Prinsip '*adl*' menghendaki agar setiap individu memperoleh kesempatan yang sama berdasarkan kompetensi, bukan

berdasarkan bias algoritma, sedangkan prinsip amanah menuntut organisasi menjaga kerahasiaan dan menggunakan data karyawan secara bertanggung jawab. Selain itu, prinsip *ihsan* menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi tidak cukup menghasilkan keputusan yang cepat, tetapi juga harus mempertimbangkan keadilan, kemanusiaan, dan kebermanfaatannya bagi seluruh pemangku kepentingan.

Dengan demikian, keberhasilan transformasi manajemen sumber daya manusia digital dalam perspektif etika bisnis Islam tidak diukur dari sejauh mana organisasi mampu mengotomatisasi proses kerja, melainkan dari kemampuannya memanfaatkan teknologi secara bertanggung jawab tanpa mengabaikan hak-hak individu, nilai keadilan, transparansi, serta tujuan utama syariah (*maqashid al-syari'ah*). Perspektif ini menegaskan bahwa digitalisasi dan etika bukanlah dua konsep yang saling bertentangan, melainkan harus berjalan secara seimbang agar inovasi teknologi mampu menghasilkan efisiensi organisasi sekaligus mewujudkan kemaslahatan bagi manusia.

Prinsip Etika Bisnis Islam sebagai Fondasi Manajemen SDM Digital

Perkembangan manajemen sumber daya manusia digital tidak hanya mengubah cara organisasi mengelola tenaga kerja, tetapi juga mengubah ruang lingkup tanggung jawab organisasi terhadap karyawan (Putri, dkk, 2026). Pengambilan keputusan yang semakin bergantung pada data, algoritma, dan sistem digital menyebabkan persoalan etika tidak lagi terbatas pada hubungan antarmanusia, melainkan juga mencakup bagaimana teknologi dirancang, diimplementasikan, dan digunakan dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia. Dalam kondisi tersebut, prinsip-prinsip etika bisnis Islam menjadi fondasi normatif yang mampu mengarahkan pemanfaatan teknologi agar tidak hanya menghasilkan efisiensi organisasi, tetapi juga menjaga keadilan, martabat manusia, dan tanggung jawab sosial. Dengan demikian, keberhasilan digitalisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem yang digunakan, tetapi juga oleh nilai-nilai yang mendasari setiap keputusan manajerial.

Prinsip amanah menempatkan pengelolaan data dan informasi karyawan sebagai bentuk tanggung jawab moral yang harus dipertanggungjawabkan, tidak hanya kepada organisasi tetapi juga kepada Allah SWT. Dalam manajemen sumber daya manusia digital, organisasi memiliki akses terhadap berbagai informasi yang sangat sensitif, seperti identitas pribadi, rekam jejak pekerjaan, hasil evaluasi kinerja, data biometrik, hingga aktivitas digital

karyawan. Semakin luas akses terhadap data tersebut, semakin besar pula risiko penyalahgunaan informasi apabila tidak disertai tata kelola yang baik.

Prinsip 'adl menegaskan bahwa seluruh keputusan dalam manajemen sumber daya manusia digital harus memberikan kesempatan yang setara kepada setiap individu berdasarkan kompetensi dan kinerjanya. Nilai ini menjadi sangat penting ketika organisasi menggunakan sistem digital dalam proses rekrutmen, promosi, penilaian kinerja, maupun pemberian penghargaan. Keputusan yang sepenuhnya bergantung pada algoritma berpotensi mengabaikan kondisi individual apabila indikator yang digunakan tidak mampu merepresentasikan kemampuan seseorang secara utuh. Keadilan dalam perspektif Islam tidak hanya berarti memperlakukan setiap orang secara sama, tetapi juga memastikan bahwa teknologi tidak menjadi instrumen yang menghasilkan diskriminasi baru akibat bias data maupun keterbatasan sistem (Habibi, dkk, 2025). Dalam kondisi tertentu, pertimbangan manusia tetap diperlukan untuk melengkapi hasil analisis digital sehingga keputusan yang diambil benar-benar mencerminkan keadilan substantif. Landasan normatif prinsip *Amanah* dan 'Adl merujuk pada firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa [4]: 58:

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

"Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak meyakinkannya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil..."

Ayat di atas menegaskan bahwa pengelolaan data karyawan adalah amanah yang wajib dijaga kerahasiaannya, sementara penentuan keputusan rekrutmen maupun penilaian kinerja berbasis algoritma harus mengedepankan prinsip keadilan ('adl) tanpa bias. Adapun prinsip keahlian dan profesionalisme (*itqan*) didasarkan pada Hadis Rasulullah SAW: *"Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila melakukan suatu pekerjaan, dia melakukannya secara itqan (tekun, teliti, dan profesional)"* (HR. Al-Baihaqi).

Selain amanah dan 'adl, prinsip shiddiq, tabligh, itqan, dan mas'uliyah memberikan arah etis dalam setiap proses pengelolaan sumber daya manusia digital (Aisah dan Mulyawan Safwandy Nugraha, 2025). Nilai shiddiq menghendaki agar seluruh data yang digunakan memiliki tingkat akurasi dan kejujuran yang tinggi karena kualitas keputusan digital sangat

bergantung pada validitas informasi yang dianalisis. Prinsip tabligh menuntut transparansi dalam penggunaan sistem digital, sehingga karyawan memahami bagaimana data dikumpulkan, diproses, serta digunakan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, itqan menekankan pentingnya profesionalisme dalam pengembangan maupun pengoperasian teknologi agar sistem yang digunakan tidak hanya efisien, tetapi juga andal dan minim kesalahan. Adapun mas'uliyah mengingatkan bahwa setiap keputusan berbasis teknologi tetap memiliki konsekuensi moral yang menjadi tanggung jawab organisasi.

Prinsip ihsan dan masalah melengkapi keseluruhan kerangka etika tersebut dengan memberikan orientasi yang lebih luas daripada sekadar efisiensi organisasi (Fajriyati, dkk, 2025). Ihsan mendorong organisasi memanfaatkan teknologi secara bijaksana dengan tetap mempertimbangkan aspek kemanusiaan, empati, dan pengembangan potensi individu, bukan hanya pencapaian indikator produktivitas. Sementara itu, masalah mengarahkan agar setiap inovasi digital memberikan manfaat yang seimbang bagi organisasi maupun karyawan serta tidak menimbulkan kemudaratannya berupa diskriminasi, eksploitasi data, ataupun tekanan kerja yang berlebihan. Etika bisnis Islam tidak dimaksudkan untuk membatasi perkembangan teknologi, melainkan menjadi fondasi normatif yang memastikan bahwa transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia tetap berjalan selaras dengan nilai keadilan, tanggung jawab, profesionalisme, dan tujuan utama syariah (*maqashid al-syari'ah*).

Rekonstruksi Fungsi Manajemen SDM Digital dalam Perspektif Etika Bisnis Islam

Transformasi digital tidak mengubah fungsi dasar manajemen sumber daya manusia, tetapi mengubah cara fungsi tersebut dijalankan. Rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pengelolaan data karyawan, hingga pengambilan keputusan kini semakin bergantung pada teknologi digital dan analisis data. Namun, apabila transformasi tersebut hanya berorientasi pada efisiensi dan otomatisasi, maka fungsi manajemen sumber daya manusia berpotensi bergeser dari pendekatan yang berpusat pada manusia (*human-centered*) menjadi pendekatan yang berpusat pada sistem (*system-centered*) (Ulya, dkk, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa digitalisasi memerlukan kerangka etis yang mampu menjaga keseimbangan antara inovasi teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan.

Dalam perspektif etika bisnis Islam, setiap fungsi manajemen sumber daya manusia digital perlu direkonstruksi berdasarkan prinsip amanah, *'adl*, *shiddiq*, *tabligh*, *itqan*,

mas'uliyah, ihsan, dan maslahah (Nisa,dkk, 2025). Pada proses rekrutmen digital, misalnya, penggunaan kecerdasan buatan tidak hanya diarahkan untuk mempercepat seleksi, tetapi juga memastikan bahwa setiap kandidat memperoleh kesempatan yang adil berdasarkan kompetensi. Dalam pengelolaan data karyawan, prinsip amanah mengharuskan organisasi menjaga kerahasiaan informasi serta menggunakannya secara bertanggung jawab. Sementara itu, pada sistem penilaian kinerja digital, indikator evaluasi tidak cukup hanya mengukur produktivitas, tetapi juga perlu mempertimbangkan integritas, profesionalisme, kolaborasi, dan perilaku etis sebagai bagian dari kualitas sumber daya manusia.

Tabel 1.

Matriks Rekonstruksi Fungsi SDM Digital Berbasis Etika Bisnis Islam

Fungsi SDM Digital	Riset dan Praktik Digital Modern	Prinsip Etika Islam	Implementasi Operasional / Indikator Etis
Rekrutmen Dan Seleksi	Skrining CV berbasis AI dan Algoritma otomatis	' <i>Adl</i> (Keadilan) dan <i>Shiddiq</i>	Mencegah bias algoritma (gender, latar belakang) dan menerapkan transparansi parameter kelulusan (<i>human-in-the-loop</i>).
Pengelolaan Data Karyawan	<i>HRIS Cloud, Big Data Analytics, Biometrik</i>	<i>Amanah</i> dan <i>Tabligh</i>	Menjaga privasi data, persetujuan penggunaan data (<i>data consent</i>), serta perlindungan dari kebocoran data pribadi.
Penilaian Kinerja	<i>Digital Performance Monitoring</i> dan <i>Analytics</i>	<i>Itqan</i> dan <i>Mas'uliyah</i>	Menilai kinerja secara objektif dan presisi tanpa pengawasan digital yang invasif atau menekan mental karyawan.
Pengembangan SDM	<i>E-learning, Up-skilling Digital, AI-coaching</i>	<i>Ihsan</i> dan <i>Maslahah</i>	Menyediakan akses pelatihan yang inklusif untuk meningkatkan kesejahteraan dan keberlanjutan karir pekerja.

Rekonstruksi ini menunjukkan bahwa teknologi digital seharusnya berfungsi sebagai instrumen yang mendukung pengambilan keputusan, bukan menggantikan pertimbangan moral manusia. Keputusan yang sepenuhnya diserahkan kepada algoritma berisiko mengabaikan faktor-faktor yang tidak dapat diukur secara kuantitatif, seperti empati,

loyalitas, komitmen, dan potensi pengembangan individu. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pendekatan *human-in-the-loop*, yaitu menempatkan teknologi sebagai alat bantu analisis, sementara keputusan strategis tetap berada di bawah tanggung jawab manusia yang mempertimbangkan aspek etika, keadilan, dan kemaslahatan (Sarjito, 2025).

Rekonstruksi fungsi manajemen sumber daya manusia digital dalam perspektif etika bisnis Islam menghasilkan suatu kerangka pengelolaan yang tidak hanya adaptif terhadap perkembangan teknologi, tetapi juga tetap berorientasi pada nilai-nilai syariah. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem yang digunakan, melainkan juga oleh kemampuan organisasi mengintegrasikan inovasi digital dengan prinsip-prinsip etika bisnis Islam dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia.

Kerangka Konseptual Manajemen SDM Digital Berbasis Etika Bisnis Islam

Penelitian ini menawarkan suatu kerangka konseptual yang menempatkan etika bisnis Islam sebagai landasan dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia digital. Kerangka ini berangkat dari asumsi bahwa transformasi digital bukan sekadar proses adopsi teknologi, melainkan perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia yang harus tetap berorientasi pada nilai-nilai moral. Teknologi digital, kecerdasan buatan, *Human Resource Analytics*, dan berbagai sistem pendukung keputusan diposisikan sebagai instrumen untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan prinsip-prinsip etika bisnis Islam berfungsi sebagai kerangka normatif yang mengarahkan penggunaan teknologi tersebut agar tetap selaras dengan tujuan syariah.

Dalam kerangka konseptual ini, setiap fungsi manajemen sumber daya manusia digital mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, pengelolaan data karyawan, penilaian kinerja, hingga pengambilan keputusan dianalisis melalui perspektif amanah, *'adl*, *shiddiq*, *tabligh*, *itqan*, *mas'uliyah*, *ihsan*, dan *maslahah*. Keputusan yang dihasilkan tidak hanya mempertimbangkan aspek efisiensi, akurasi, dan produktivitas, tetapi juga memperhatikan keadilan, transparansi, perlindungan hak individu, profesionalisme, serta dampak sosial yang ditimbulkan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia digital tidak cukup diukur melalui indikator kinerja organisasi, tetapi juga melalui kualitas proses pengambilan keputusan yang berlandaskan nilai-nilai etika.

Kerangka konseptual yang ditawarkan juga menegaskan bahwa hubungan antara teknologi digital dan etika bisnis Islam bersifat saling melengkapi, bukan saling menggantikan. Teknologi mampu menyediakan informasi yang lebih cepat, luas, dan akurat, tetapi belum mampu sepenuhnya menggantikan pertimbangan moral yang diperlukan dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia. Sebaliknya, nilai-nilai etika bisnis Islam tanpa didukung pemanfaatan teknologi yang memadai dapat membatasi kemampuan organisasi dalam merespons dinamika lingkungan digital. Efektivitas manajemen sumber daya manusia digital bergantung pada keseimbangan antara inovasi teknologi dan internalisasi nilai-nilai etika dalam setiap proses organisasi.

Meskipun demikian, implementasi kerangka konseptual ini juga memiliki sejumlah tantangan. Keberhasilan integrasi teknologi digital dan etika bisnis Islam sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi (Zahroh, dkk, 2025), komitmen pimpinan (Silvia, dkk, 2025), literasi digital sumber daya manusia (Waluyo, dkk, 2026), serta kesiapan organisasi dalam membangun tata kelola data yang bertanggung jawab (Rosinawati, 2026). Apabila organisasi hanya berfokus pada investasi teknologi tanpa memperkuat budaya etis, maka digitalisasi berpotensi melahirkan berbagai persoalan seperti bias algoritma, penyalahgunaan data, pengawasan yang berlebihan, maupun keputusan yang mengabaikan aspek kemanusiaan (Jerendi, dkk, 2026). Sebaliknya, apabila nilai-nilai etika bisnis Islam diinternalisasikan secara konsisten dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, maka transformasi digital tidak hanya menghasilkan efisiensi organisasi, tetapi juga mendukung terciptanya pengelolaan sumber daya manusia yang adil, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan.

Implikasi Konseptual bagi Organisasi di Era Digital

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan perubahan paradigma organisasi, yaitu dari orientasi yang semata-mata berfokus pada efisiensi teknologi menuju pengelolaan sumber daya manusia yang menempatkan etika sebagai bagian integral dari proses digitalisasi. Implikasi konseptual tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi manajemen sumber daya manusia digital tidak hanya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengadopsi teknologi, tetapi juga oleh kemampuannya mengintegrasikan nilai-nilai etika bisnis Islam ke dalam kebijakan, prosedur, dan budaya

organisasi. Dengan demikian, transformasi digital tidak dipahami sebagai proses menggantikan peran manusia dengan teknologi, melainkan sebagai upaya memanfaatkan teknologi untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih adil, transparan, dan bertanggung jawab.

Pengembangan sumber daya manusia di era digital perlu diarahkan secara lebih komprehensif dengan mengintegrasikan kompetensi teknologi dan kompetensi etis. Penguasaan teknologi digital, analitik data, maupun kecerdasan buatan merupakan kebutuhan penting dalam menghadapi perkembangan dunia kerja, tetapi kompetensi tersebut belum memadai apabila tidak disertai dengan integritas, tanggung jawab, profesionalisme, dan kesadaran etis. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di era digital perlu diarahkan pada keseimbangan antara *digital competency* dan *ethical competency*. Tanpa keseimbangan tersebut, pemanfaatan teknologi justru dapat meningkatkan risiko manipulasi data, penyalahgunaan informasi, diskriminasi algoritmik, maupun pengambilan keputusan yang hanya berorientasi pada indikator kuantitatif.

Penerapan manajemen sumber daya manusia digital perlu didukung oleh tata kelola teknologi yang berorientasi pada prinsip amanah, '*adl, shiddiq, tabligh, itqan, mas'uliyah, ihsan, dan maslahah*'. Prinsip-prinsip tersebut dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan perlindungan data karyawan, pengembangan sistem rekrutmen berbasis kecerdasan buatan yang lebih adil, penerapan penilaian kinerja digital yang transparan, serta mekanisme evaluasi terhadap penggunaan algoritma dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, etika bisnis Islam tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif, tetapi juga sebagai kerangka operasional yang dapat mengarahkan implementasi teknologi digital agar tetap menghormati hak-hak individu dan menciptakan kemanfaatan yang lebih luas.

Meskipun demikian, implementasi pendekatan ini menghadapi sejumlah tantangan. Internalisasi nilai-nilai etika bisnis Islam tidak dapat dicapai hanya melalui penyusunan regulasi atau adopsi teknologi yang lebih canggih. Keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh komitmen pimpinan, budaya organisasi, tingkat literasi digital, serta kesiapan seluruh sumber daya manusia untuk mengintegrasikan pertimbangan etis dalam setiap keputusan. Apabila etika hanya diposisikan sebagai pelengkap administratif, sementara organisasi tetap berorientasi pada efisiensi jangka pendek dan target produktivitas semata, maka berbagai

persoalan seperti bias algoritma, pelanggaran privasi, dan penyalahgunaan data akan tetap berpotensi terjadi. Transformasi digital yang berkelanjutan menuntut sinergi antara inovasi teknologi, tata kelola organisasi, dan internalisasi nilai-nilai etika bisnis Islam sehingga pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menghasilkan keunggulan kompetitif, tetapi juga mendukung terwujudnya kemaslahatan sesuai dengan tujuan utama syariah (*maqashid al-syari'ah*).

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi manajemen sumber daya manusia digital tidak hanya menghadirkan perubahan dalam pemanfaatan teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Human Resource Analytics*, *Big Data*, dan sistem informasi sumber daya manusia berbasis digital, tetapi juga memunculkan berbagai tantangan etis dalam pengelolaan organisasi. Efisiensi, kecepatan, dan kemampuan analisis yang ditawarkan teknologi tidak secara otomatis menghasilkan keputusan yang adil, transparan, dan bertanggung jawab. Berdasarkan hasil sintesis literatur, penelitian ini menghasilkan suatu kerangka konseptual yang menempatkan prinsip-prinsip etika bisnis Islam, yaitu amanah, 'adl, shiddiq, tabligh, itqan, mas'uliyah, ihsan, dan maslahah, sebagai landasan normatif dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia digital. Melalui kerangka tersebut, teknologi diposisikan sebagai instrumen yang mendukung pengambilan keputusan, sedangkan nilai-nilai etika bisnis Islam menjadi pedoman untuk memastikan bahwa transformasi digital tetap berorientasi pada keadilan, profesionalisme, perlindungan hak individu, tanggung jawab, dan kemaslahatan.

Sebagai penelitian yang menggunakan pendekatan kepustakaan, hasil kajian ini masih bersifat konseptual sehingga memerlukan pengembangan lebih lanjut melalui penelitian empiris pada berbagai jenis organisasi, baik sektor publik, perusahaan, maupun lembaga berbasis syariah. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model konseptual yang ditawarkan menjadi model empiris dengan menguji hubungan antara penerapan prinsip-prinsip etika bisnis Islam dan praktik manajemen sumber daya manusia digital, serta menyusun indikator yang lebih operasional untuk mengukur aspek etika dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi. Dengan demikian, pengembangan kajian di masa

mendatang diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia digital sekaligus memperluas implementasi etika bisnis Islam dalam menghadapi dinamika transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah dan Mulyawan Safwandy Nugraha, D. (2025). Integrasi Nilai Islami Dalam Tata Kelola Digital Di Madrasah Tsanawiyah Al Mufasir. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 13*(02).
- Alsabila dan Muhammad Irwan Padli Nasution, M. (2026). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan Dan Teknik, Vol. 03*(01).
- Bilkhist, dkk, S. E. (2026). Integrasi Artificial Intelligence dalam Manajemen SDM: Efisiensi dan Risiko Dehumanisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN), Vol. 04*(02).
- Fadhillah dan Isra Hayati, R. (2023). Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Prinsip Islami: Analisis pada Lembaga Pendidikan Islam di Thailand. *Jurnal Hikmah, Vol. 20*(02).
- Fajriyati, dkk, D. N. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Konteks Ekonomi Islam. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora, Vol. 03*(03).
- Habibi, dkk, F. N. A. (2025). Penggunaan Artificial Intelligence dalam Proses Audit: Sudut Pandang Etika Islam. *Jurnal Equity, Vol. 28*(01).
- Hasan dan Hilalludin Hilalludin, L. A. (2025). Integrasi Nilai Syariah dalam Ekonomi Digital dan Gaya Hidup Muslim Kontemporer. *Takaful: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, Vol. 01*(01).
- Hasanudin, dkk, M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Menghadapi Disrupsi Teknologi. *JoMEAR: Journal of Management, Economics and Accounting Research, Vol. 01*(01).
- Imam Kharits Najibulloh, L. R. (2024). Penerapan Teknologi Blockchain Dalam Industri Keuangan Syariah : Tantangan Dan Peluang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 03*(01), 61–73.
- Jamaludin, dkk, J. (2024). Transformasi Digital Manajemen Strategi dalam Menghadapi Dinamika Bisnis Modern. *Innovative: Journal of Social Science Research, Vol. 04*(03).
- Jerendi, dkk, C. (2026). *Kecerdasan Teknologi Big Data dalam Transformasi Digital*. Sumatera Utara: PT. Jasa Niaga Digital Indonesia.
- Nisa, dkk, K. (2025). Konsep Amanah, Ihsan, Dan Maslahah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara, Vol. 01*(10).
- Pettalongi, dkk, P. (2025). *Digitalisasi dan Transformasi Sumber Daya Manusia* (Buku). UIN Datokarama, Palu.
- Putri, dkk, D. L. (2026). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan*

- Manajemen Indonesia, Vol. 02(01).*
- Romadhona, G. I., Sudrajat, B., Cahyo Wicaksono, T., Aprilia Putri, I., Eliana, N., Manajemen Bisnis Syariah, D., Syariah Ekonomi dan Bisnis Islam, F., Ekonomi Syariah, D., & Syariah Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sufyan Tsauri Jl KH Sufyan Tsauri Majenang, F. K. (2026). Optimalisasi Islamic Wealth Management bagi Generasi Digital melalui Pemanfaatan Fintech P2P Lending Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 182–195. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/8674>
- Rosinawati, N. (2026). Sharia Business Ethics in Digital Banking Fintech Governance: A Case Study of Bank Aladin Syariah. *Scripta Economica: Journal of Economics, Management, and Accounting, Vol. 01(03).*
- Sarjito, A. (2025). Kecerdasan Buatan dan Kognisi Manusia dalam Pengambilan Keputusan Kebijakan Pertahanan. *DIMENSI: Journal of Sociology, Vol. 13(02).*
- Sartika, G. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 04(01).*
- Silvia, dkk, H. (2025). Kepemimpinan Digital dan Transformasi Pendidikan Islam: Strategi Integrasi Nilai dan Teknologi Pada Era Disrupsi. *Jurnal Literasi Indonesia, Vol. 02(07).*
- Sukmana, dkk, I. T. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tinjauan Literatur Berbasis Perspektif e-HRM dan People Analytics. *Jurnal Nirta: Studi Inovasi, Vol. 05(02).*
- Syaphira, dkk, N. W. (2025). Keamanan Data dan Privasi Karyawan di Era Digital HRM: Studi Literatur Etika dan Regulasi dalam Penggunaan Teknologi. *Prosiding Nasional Sinars 2025 Skema Penelitian, Vol. 04(01).*
- Ulya, dkk, M. (2025). Human, Centred Human-Centered Digital Transformation: A Qur’anic Perspective for Sustainable Civilization. *Syahadah: Jurnal Ilmu Al-Qur’an Dan Keislaman, Vol.13(02).*
- Umboh, W. E. O. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen SDM: Studi tentang Strategi Adaptasi di Era AI pada Industri Perbankan Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, Vol. 4(9).*
- Wahyudin, D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*. UIN Sunan Gunung Djati, Bandung.
- Waluyo, dkk, P. (2026). Penguatan Literasi Digital Mahasiswa melalui Studi Kasus Strategi Digital UMKM Kuliner dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Advances in Educational Journal, Vol. 02(04).*
- Zahroh, dkk, U. M. (2025). Inovasi Organisasi di Era Digital: Peran Transformasi Teknologi, Kepemimpinan Adaptif, dan Budaya Berbasis Nilai Islam. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam, Vol. 03(03).*