



## Analisis Etika Bisnis Islam terhadap Kasus Pemaksaan Pengunduran Diri Karyawan pada PT. Erigo

Adrian Ramadha Irawan<sup>1</sup>, Muhammad Aryandhi Fikri<sup>2</sup>, Lina Marlina<sup>3</sup>

Universitas Siliwangi

[241002111118@student.unsil.ac.id](mailto:241002111118@student.unsil.ac.id)<sup>1</sup>,

[241002111105@student.unsil.ac.id](mailto:241002111105@student.unsil.ac.id)<sup>2</sup>, [linamarlina@unsil.ac.id](mailto:linamarlina@unsil.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT.

*This study aims to analyze the alleged violations of Islamic business ethics in the case of forced resignation that occurred at PT. Erigo in 2022. This research employs a descriptive qualitative approach through literature studies and case analysis to provide a comprehensive understanding of the ethical implications involved. The findings reveal that the forced resignation without severance pay and the occurrence of salary delays constitute violations of core Islamic ethical principles such as justice (*al-'adl*), trust (*amanah*), and honesty (*shidq*). Moreover, the absence of dialogue and participatory decision-making indicates the neglect of the principle of *syura* (consultation) in managing employee relations. The case also highlights fundamental weaknesses in human resource management, particularly in addressing labor rights and maintaining workplace dignity. Islamic business ethics-based solutions are proposed, including reforms in HR policies, transparency in corporate governance, fair dispute resolution mechanisms, and strengthening corporate social responsibility (CSR) programs. These findings not only contribute to the discourse on ethical labor practices in Indonesia but also emphasize the urgent need for integrating Islamic ethical values into corporate culture. This research offers valuable insights for policymakers, business leaders, and academics concerned with aligning organizational conduct with Sharia principles.*

**Keywords:** *Islamic business ethics; employment termination; justice; PT. Erigo; CSR*

### ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dugaan pelanggaran etika bisnis Islam dalam kasus pemaksaan pengunduran diri yang terjadi di PT. Erigo pada tahun 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi pustaka dan analisis kasus untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai implikasi etis yang terlibat. Temuan menunjukkan bahwa pemaksaan pengunduran diri tanpa pesangon serta keterlambatan pembayaran gaji merupakan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip etika inti dalam Islam seperti keadilan (*al-'adl*), amanah (*trust*), dan kejujuran (*shidq*). Selain itu, tidak adanya dialog dan pengambilan keputusan partisipatif menunjukkan diabaikannya prinsip *syura* (musyawarah) dalam mengelola hubungan kerja. Kasus ini juga menyoroti kelemahan mendasar dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam penegakan hak-hak tenaga kerja dan menjaga martabat di tempat kerja. Solusi berbasis etika bisnis Islam yang diusulkan mencakup reformasi kebijakan SDM, transparansi dalam tata kelola perusahaan, mekanisme penyelesaian sengketa yang adil, serta penguatan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Temuan ini tidak hanya berkontribusi pada diskursus praktik ketenagakerjaan yang etis di Indonesia, tetapi juga menekankan urgensi integrasi nilai-nilai etika Islam dalam budaya korporat. Penelitian ini menawarkan wawasan berharga bagi para pembuat kebijakan, pemimpin bisnis, dan akademisi dalam



menyelaraskan perilaku organisasi dengan prinsip-prinsip syariah.

**Kata kunci: Etika bisnis Islam; pemutusan hubungan kerja; keadilan; PT. Erigo;(CSR)**

## PENDAHULUAN

Erigo merupakan produk *fashion* yang mengembangkan merek *fashion* asal Indonesia yang mengedepankan kualitas tinggi dan desain produk yang mendukung segala perjalanan dan kebutuhan sehari – hari. Saat ini, di Indonesia Erigo telah menjadi salah satu lini pakaian terbaik, berkualitas tinggi dan andal di pasar. Berdiri pada 20 November 2010 dengan merek "*Selected and Co*" yang kemudian berubah menjadi Erigo. Erigo menargetkan keperluan traveling dengan desain yang nyaman dan sesuai dengan konsumen. Pada tahun 2015, Erigo mencapai omset dua puluh miliar rupiah.

Dalam proses Erigo mencapai omset tersebut, strategi marketing dan branding serta promosi sangat gencar dilakukan, di mana ini ditujukan agar perhatian konsumen dapat ditarik. Erigo juga mengusung kampanye "Wandering Souls", sebuah manifestasi dari brand spirit yang bertujuan untuk mendorong dan menyemangati generasi muda agar selalu memiliki rasa ingin tahu dan hasrat mengeksplorasi yang tinggi. Kampanye ini merupakan apresiasi berbagai kultur, karakter serta gagasan yang diharapkan dapat membawa serangkaian inspirasi untuk memperkaya pemikiran, karya dan kultur para generasi muda lokal, terutama dalam bidang fashion.

Erigo mengajak para generasi muda untuk menjalani setiap langkah perjalanan hidup yang dinamis dengan berani, dibekali pemikiran yang terbuka, dan tentunya style yang sesuai dengan pribadi unik masing-masing. Untuk memenuhi aspirasi tersebut, Erigo menyediakan beragam pilihan pakaian yang nyaman, terjangkau serta fleksibel. Erigo yang merupakan local brand dari Indonesia, memiliki beberapa pesaing terdekat dalam persaingan di industri fashion, salah satunya seperti Lea Jeans yang memiliki 34 outlet yang tersebar di seluruh Indonesia dengan 200 Department store, Billionaires Project, dan I Love Indonesia. Beberapa pesaing Erigo tersebut sudah cukup terkenal dalam industri fashion, di mana masing-masing merek bergerak dengan target pasar yang hampir sama, yakni anak muda atau kaum millennial.

Pada Oktober 2022, PT. Erigo mengalami permasalahan terkait dugaan pemaksaan pengunduran diri terhadap puluhan karyawannya. Kasus ini mencuat setelah seorang karyawan membagikan pengalamannya di media sosial, menyatakan bahwa sekitar 30 karyawan diminta mengundurkan diri atau membayar ganti rugi sebesar Rp30 juta per orang.

Permasalahan bermula dari hasil stock opname (SO) yang menunjukkan selisih barang hilang lebih dari 1.000 unit. Karyawan menilai selisih tersebut tidak masuk akal dan mengidentifikasi beberapa faktor penyebab, termasuk kerusakan sistem keamanan dan masalah pada sistem pencatatan barang. Meskipun demikian, manajemen tetap meminta karyawan untuk mengundurkan diri atau membayar ganti rugi.

Kasus ini menyoroti pentingnya transparansi dan komunikasi antara manajemen dan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan internal, serta perlunya sistem manajemen inventaris yang efektif untuk mencegah kejadian serupa di masa mendatang.

## Kajian Teori

### A. Pengertian Etika Bisnis Islam

Etika bisnis dalam Islam merupakan sistem nilai yang komprehensif dan integral, yang mengatur perilaku pelaku usaha berdasarkan prinsip-prinsip keagamaan,

moralitas, dan tanggung jawab sosial. Etika ini tidak hanya mengatur hubungan antara sesama manusia (*hablum minannas*), tetapi juga menekankan pentingnya hubungan yang baik dengan Allah SWT (*hablum minallah*), sehingga kegiatan ekonomi tidak semata-mata bertujuan untuk memperoleh keuntungan duniawi, melainkan juga menggapai ridha Allah. Etika bisnis Islam bersumber dari Al-Qur'an, Sunnah, dan prinsip-prinsip fikih muamalah yang telah dikembangkan oleh para ulama. Menurut Beekun, etika bisnis dalam Islam memiliki dimensi transendental karena senantiasa melibatkan nilai-nilai ilahiyah dalam seluruh aktivitas ekonomi, menjadikannya berbeda dengan etika bisnis konvensional yang lebih bersifat sekuler dan pragmatis.

Rahayu (2025) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa etika bisnis Islam memiliki peran yang signifikan dalam mendorong perkembangan UMKM di Indonesia. Penerapan prinsip-prinsip seperti kejujuran (*shidq*), tanggung jawab (*amanah*), dan keadilan (*al-'adl*) dinilai mampu meningkatkan kepercayaan konsumen dan memperkuat keberlanjutan usaha. Ia menekankan bahwa internalisasi nilai-nilai spiritual dalam praktik bisnis sehari-hari menjadi kekuatan moral yang tidak hanya berdampak pada keuntungan, tetapi juga pada pencapaian keseimbangan sosial dan keberkahan usaha. Prinsip-prinsip utama dalam etika bisnis Islam meliputi keadilan (*al-'adl*), keseimbangan (*mizān*), amanah, kejujuran (*shidq*), dan musyawarah (*syūrā*). Keadilan dalam konteks bisnis Islam menuntut agar semua pihak yang terlibat dalam transaksi diperlakukan secara proporsional dan tidak dirugikan. Dalam praktik perusahaan, ini mencakup pemenuhan hak-hak karyawan, seperti upah yang layak, jam kerja yang manusiawi, dan tidak adanya diskriminasi dalam kesempatan kerja. Prinsip keadilan ini sangat penting dalam menjaga stabilitas sosial dan ekonomi, serta mencegah timbulnya ketimpangan yang merusak tatanan masyarakat. Keseimbangan (*mizān*) merujuk pada pentingnya menjaga harmoni antara kepentingan dunia dan akhirat, individu dan masyarakat, serta antara pemanfaatan sumber daya dan pelestarian lingkungan. Dengan menjaga keseimbangan ini, pelaku bisnis Islam diharapkan tidak terjebak dalam eksploitasi sumber daya secara berlebihan yang dapat merusak keberlangsungan lingkungan.

Rahmati dan Rohman (2024) dalam jurnal *Mufakat* menegaskan bahwa pemahaman dan penerapan etika bisnis Islam berperan penting dalam membentuk perilaku dagang yang jujur dan bertanggung jawab, terutama di lingkungan pasar tradisional. Mereka menemukan bahwa pedagang yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjaga integritas transaksi, tidak menipu takaran, dan menghindari praktik monopoli. Hal ini menunjukkan bahwa etika Islam mampu membentuk kesadaran moral dalam konteks bisnis lokal yang bersifat langsung dan interaktif. Prinsip amanah menekankan bahwa aktivitas bisnis adalah bentuk tanggung jawab moral yang harus dijaga dan dipertanggungjawabkan, baik kepada sesama manusia maupun kepada Allah. Seorang pelaku bisnis yang beriman harus mampu menjaga kepercayaan, tidak berkhianat, dan tidak memanfaatkan celah hukum untuk merugikan orang lain. Hadis Nabi SAW yang menyebutkan bahwa "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya" (HR. Bukhari dan Muslim) menjadi landasan kuat bahwa kepemimpinan dalam bisnis mengandung amanah besar yang harus dijaga dengan sungguh-sungguh. Sementara itu, kejujuran dan keterbukaan menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan antara penjual dan pembeli. Islam melarang keras segala bentuk penipuan, manipulasi, dan informasi yang menyesatkan dalam transaksi. Nabi SAW bersabda, "Pedagang yang jujur dan terpercaya akan bersama para nabi,

orang-orang yang benar, dan para syuhada di hari kiamat” (HR. Tirmidzi). Musyawarah (syūrā) merupakan prinsip partisipatif yang mendorong pelibatan semua pihak dalam pengambilan keputusan, baik dalam struktur internal perusahaan maupun dalam hubungan eksternal seperti kemitraan dan relasi kerja.

Salah satu bentuk konkret dari etika bisnis Islam dalam konteks kontemporer adalah pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR). Alam dan Anugrah (2022) menjelaskan bahwa CSR dalam perspektif Islam tidak hanya sekadar aktivitas amal atau donasi, melainkan sebagai bagian dari kewajiban moral dan spiritual perusahaan untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat dan pelestarian lingkungan. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti memberikan pelatihan kepada masyarakat kurang mampu, mendukung pendidikan dan kesehatan, menjaga kelestarian lingkungan hidup, serta memperlakukan pekerja secara adil dan manusiawi. Dengan kata lain, perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam bisnisnya tidak hanya mengejar profit, tetapi juga berperan aktif dalam menciptakan kemaslahatan umum (maslahah ‘ammah).

Dalam konteks global saat ini, ketika dunia bisnis dihadapkan pada krisis kepercayaan, ketimpangan ekonomi, dan kerusakan lingkungan, prinsip-prinsip etika bisnis Islam menjadi semakin relevan. Konsep keberlanjutan, keadilan distributif, dan kepedulian terhadap sesama yang menjadi bagian integral dari etika bisnis Islam sejalan dengan semangat pembangunan berkelanjutan dan agenda ESG (Environmental, Social, and Governance) yang menjadi perhatian utama dalam dunia usaha modern. Islam memandang kekayaan dan sumber daya sebagai amanah yang harus digunakan untuk kepentingan bersama, bukan untuk memperkaya segelintir orang. Oleh karena itu, pendekatan etika dalam bisnis Islam memiliki potensi besar untuk menjadi solusi alternatif dalam menciptakan sistem ekonomi yang inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Namun demikian, implementasi etika bisnis Islam di dunia nyata tidaklah tanpa tantangan. Beberapa kendala yang sering dihadapi antara lain adalah rendahnya pemahaman pelaku bisnis terhadap prinsip-prinsip etika Islam, tekanan kompetisi pasar yang tinggi, serta kurangnya regulasi dan pengawasan etis dalam kegiatan bisnis. Oleh sebab itu, dibutuhkan upaya sistematis seperti integrasi nilai-nilai Islam dalam pendidikan bisnis, penguatan sistem ekonomi syariah, serta peningkatan peran ulama dan institusi keagamaan dalam memberikan pedoman etika bagi dunia usaha. Kesadaran spiritual dan moral individu pelaku bisnis juga harus terus dibina agar nilai-nilai etika tidak hanya menjadi wacana, melainkan menjadi fondasi nyata dalam pengambilan keputusan dan tindakan ekonomi.

## B. Keadilan dan CSR

Keadilan (*al-'adl*) merupakan prinsip paling mendasar dalam etika Islam, dan menjadi fondasi dari seluruh interaksi sosial, termasuk dalam kegiatan bisnis. Islam memandang bahwa keadilan bukan sekadar norma etis, melainkan perintah ilahi yang bersifat wajib dalam setiap aspek kehidupan manusia. Al-Qur'an menegaskan, "*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan...*" (QS. An-Nahl [16]: 90). Ayat ini menjadi dasar normatif bahwa seluruh aktivitas ekonomi harus dilandasi oleh prinsip keadilan yang menyeluruh.

Dalam konteks bisnis, keadilan mencakup perlakuan yang proporsional dan tidak diskriminatif terhadap semua pihak yang terlibat dalam transaksi, termasuk konsumen, mitra kerja, dan karyawan. Hal ini selaras dengan prinsip *al-'adl* yang mengharuskan pelaku usaha tidak mencari keuntungan melalui cara-cara yang merugikan pihak lain, baik secara terang-terangan maupun tersembunyi.

Dalam hubungan industrial, keadilan diwujudkan melalui pemenuhan hak-hak pekerja secara adil, baik dari sisi finansial seperti upah yang layak dan tunjangan, maupun non-finansial seperti jam kerja yang wajar, kesempatan pengembangan karier, serta perlakuan yang manusiawi dan setara di tempat kerja. Keadilan dalam

ketenagakerjaan juga berkaitan dengan larangan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah, serta kewajiban memberikan pesangon bagi karyawan yang diberhentikan. Penekanan terhadap hal ini didukung oleh hadis Nabi Muhammad SAW yang berbunyi: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering*" (HR. Ibnu Majah), yang menegaskan bahwa Islam sangat menjunjung tinggi hak-hak buruh dan pekerja.

Perusahaan yang menjunjung tinggi nilai keadilan akan menerapkan sistem rekrutmen dan promosi berdasarkan kompetensi, bukan kedekatan atau faktor subjektif lainnya. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan kondusif, di mana setiap individu diberi ruang untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Implementasi prinsip keadilan juga sejalan dengan tujuan *maqāṣid al-syarīah* dalam aspek pelestarian harta (*ḥifẓ al-māl*) dan pelestarian jiwa (*ḥifẓ al-nafs*), di mana distribusi kekayaan yang adil dan perlakuan manusiawi terhadap karyawan menjadi bagian dari tanggung jawab spiritual pelaku usaha. Maka dari itu, keadilan tidak hanya bersifat etis, tetapi juga berdimensi ibadah dan pertanggungjawaban akhirat.

### C. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) dalam Islam

Selain keadilan, etika bisnis Islam juga menekankan pentingnya tanggung jawab sosial atau *corporate social responsibility* (CSR). CSR dalam perspektif Islam memiliki landasan spiritual dan teologis yang kuat, karena kegiatan bisnis dipandang sebagai amanah yang tidak hanya berdampak pada individu atau perusahaan itu sendiri, tetapi juga terhadap masyarakat dan lingkungan secara luas.

Dalam pelaksanaannya, CSR Islami mencakup berbagai aspek, mulai dari tanggung jawab terhadap konsumen dengan menyediakan produk yang halal dan *thayyib*, hingga tanggung jawab terhadap lingkungan seperti praktik produksi yang ramah lingkungan. Tanggung jawab terhadap masyarakat juga tercermin dalam program-program sosial, seperti pemberdayaan ekonomi lokal, pendidikan masyarakat, pemberian beasiswa, pelatihan keterampilan, serta pembangunan infrastruktur publik.

Alam dan Anugrah (2022) menjelaskan bahwa dalam Islam, CSR tidak hanya berfungsi sebagai strategi pemasaran atau alat pencitraan perusahaan seperti dalam konsep CSR konvensional. Sebaliknya, CSR dalam Islam adalah bentuk ibadah dan tanggung jawab moral yang didasarkan pada keyakinan bahwa kekayaan hanyalah titipan Allah dan harus dimanfaatkan untuk kebaikan bersama. Hal ini didukung oleh konsep *zakat*, *infak*, dan *wakaf* sebagai instrumen ekonomi sosial Islam yang berperan dalam distribusi kekayaan dan pengentasan kemiskinan.

Lebih lanjut, CSR dalam Islam juga bersifat proaktif, artinya perusahaan tidak hanya bertanggung jawab menghindari dampak negatif dari aktivitas bisnisnya, tetapi juga didorong untuk secara aktif menciptakan nilai tambah sosial bagi komunitas di sekitarnya. Studi Kamaruddin dan Ab. Rahman (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan CSR berbasis nilai Islam mengalami peningkatan loyalitas pelanggan, kepercayaan investor, serta hubungan sosial yang lebih erat dengan masyarakat.

Dalam konteks keberlanjutan (*sustainability*), pendekatan CSR Islami juga relevan dengan kerangka *Sustainable Development Goals* (SDGs). Nilai-nilai seperti perlindungan lingkungan, pengentasan kemiskinan, pendidikan, dan kesetaraan sosial telah lama menjadi bagian dari ajaran Islam. Oleh karena itu, integrasi prinsip-prinsip etika Islam dalam CSR menjadikan perusahaan lebih siap menghadapi tuntutan global terhadap bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan ekologis.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini secara fundamental menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif guna menggali fenomena secara mendalam dan kontekstual. Konstruksi data dibangun melalui integrasi metode studi pustaka (*library research*) yang komprehensif serta teknik dokumentasi yang sistematis terhadap berbagai sumber literatur primer dan sekunder. Objek amatan mencakup diskursus dalam pemberitaan media massa terkini, sintesis dari berbagai jurnal akademik bereputasi, hingga telaah kritis terhadap regulasi serta kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Lebih lanjut, proses analisis data dilakukan secara interaktif dengan memadukan pendekatan normatif-sosiologis; sebuah upaya untuk membedah kesenjangan antara teks hukum (*das Sollen*) dengan realitas sosial di lapangan (*das Sein*). Seluruh temuan tersebut kemudian diuji dan dievaluasi menggunakan pisau analisis prinsip-prinsip etika bisnis Islam, guna memastikan bahwa praktik ketenagakerjaan yang dikaji senafas dengan nilai keadilan, kemaslahatan, dan integritas syariah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data dan studi pustaka yang dilakukan terhadap kasus pemaksaan pengunduran diri karyawan di PT. Erigo tahun 2022, ditemukan sejumlah fakta yang menunjukkan terjadinya pelanggaran terhadap prinsip-prinsip etika bisnis dalam Islam. Hasil penelitian menunjukkan beberapa poin utama sebagai berikut:

Pertama, perusahaan melakukan tindakan pemaksaan pengunduran diri terhadap sejumlah karyawan tanpa memberikan kompensasi atau pesangon sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Tindakan ini bertentangan dengan prinsip keadilan (*al-'adl*) dalam Islam yang menuntut pemenuhan hak-hak pekerja secara proporsional dan manusiawi.

Kedua, ditemukan adanya keterlambatan pembayaran gaji yang secara langsung berdampak pada kesejahteraan para karyawan. Hal ini mencerminkan lemahnya komitmen perusahaan terhadap prinsip amanah (kepercayaan) dan *shidq* (kejujuran), yang merupakan nilai fundamental dalam menjalankan usaha menurut Islam.

Ketiga, perusahaan tidak menunjukkan pelaksanaan tanggung jawab sosial (*corporate social responsibility/CSR*) secara nyata terhadap karyawan. Dalam perspektif etika bisnis Islam, CSR tidak hanya menjadi kewajiban moral, tetapi juga merupakan bentuk aktualisasi dari perintah syariat untuk menjaga kemaslahatan dan keadilan sosial.

Keempat, lemahnya intervensi dari lembaga ketenagakerjaan dan institusi negara dalam menyelesaikan permasalahan ini mengindikasikan minimnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Etika Islam menuntut peran aktif negara dalam menegakkan keadilan dan melindungi kelompok yang rentan dari tindakan semena-mena.

Secara keseluruhan, kasus ini menunjukkan bahwa praktik bisnis yang dijalankan oleh PT. Erigo dalam konteks tersebut tidak sesuai dengan prinsip-prinsip dasar etika bisnis Islam yang menjunjung tinggi keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

### Pembahasan

#### 1. Aspek Hukum Pemaksaan Pengunduran diri

Pengunduran diri karyawan merupakan sebuah bentuk pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh karyawan karena keputusan karyawan.

Sebagaimana dijelaskan pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan Bab XII<sup>1</sup>. Pada Bab XII ini dijelaskan bahwa PHK harus dihindari dan hanya dilakukan untuk langkah terakhir saja. PHK diperbolehkan dalam kondisi tertentu, seperti ketika perusahaan mengalami kerugian, pelanggaran perjanjian kerja, pekerja mengundurkan diri, atau mencapai usia pensiun. Proses PHK harus melalui perundingan, dan jika tidak ada kesepakatan, dapat diselesaikan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pekerja yang terkena PHK berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Dalam pengunduran diri karyawan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) ini juga tidak bisa sewenang-wenang untuk dilakukan, karena perlu adanya sebuah standar operasional prosedur (SOP) yang mendukung dalam kasus ini. Standar operasional prosedur (SOP) adalah panduan yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk menunjang kegiatan operasional agar berjalan dengan lancar. Dengan adanya SOP ini jika karyawan ingin mengundurkan diri diharuskan untuk melakukannya sesuai SOP yang telah ditetapkan. Terdapat 2 jenis karyawan dalam sebuah perusahaan, yakni karyawan kontrak dan karyawan *daily worker*. Jika karyawan kontrak mengundurkan diri maka perlu untuk mengundurkan diri sesuai dengan standar operasional. Lain halnya dengan karyawan *daily worker*, jika ia ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya maka tidak harus melakukannya sesuai dengan standar operasional, karena karyawan *daily worker* bisa mengundurkan diri kapan saja kemudian ia juga tidak mendapatkan hak-hak seperti yang didapatkan oleh karyawan kontrak.

Jika ditinjau dalam perspektif hukum islam, pengunduran kerja ini termasuk ke dalam sebuah perjanjian kerja, kemudian perjanjian kerja jika ditinjau dalam hukum islam merujuk kepada *Ijarah*. Menurut Sayyid Sabiq dalam *Fiqih Sunnah*, istilah *Al-Ijarah* berasal dari kata *Al-Ajru*, yang berarti imbalan atau kompensasi. Secara syariat, *ijarah* didefinisikan sebagai suatu akad yang memberikan hak guna atas suatu barang atau jasa dengan imbalan berupa upah atau biaya sewa, tanpa adanya perpindahan hak milik. (Nurhayati. S. & Washilah, 2013, dikutip dalam Pajrianto, F., 2021). Rachmat Syafi'i (2001, seperti dikutip oleh Pajrianto, F., 2021) menjelaskan bahwa menurut Ulama Hanafiyah *ijarah* merupakan akad yang memperoleh manfaat tertentu dengan imbalan. Sementara itu, menurut Ulama Syafi'iyah *Ijarah* didefinisikan sebagai akad yang bertujuan untuk mendapatkan manfaat yang diperbolehkan, dan memiliki nilai tertentu disertai dengan imbalan yang telah disepakati. Adapula menurut Ulama Hanafiyah dan Hanabilah berpendapat bahwa *Ijarah* merupakan pemberian hak atas suatu barang yang halal dalam jangka waktu tertentu disertai dengan kompensasi tertentu.

Dalam konsep *ijarah*, hubungan kerja dipandang sebagai akad yang memberikan hak guna atas tenaga kerja dengan imbalan yang telah disepakati keduanya, tanpa adanya perpindahan hak milik. Artinya, selama masih terikat dalam perjanjian kerja, karyawan berhak menerima kompensasi yang sesuai dengan kesepakatan awal. Ketika terjadi pemaksaan pengunduran diri, hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan dalam *ijarah*, karena dalam Islam, segala bentuk transaksi termasuk hubungan kerja harus didasarkan pada kerelaan kedua belah pihak. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan tanpa memberikan hak-hak karyawan dapat dianggap sebagai tindakan yang tidak adil (*zalim*). Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk menerapkan prinsip etika dalam bisnis, memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil tetap menghormati hak-hak karyawan dan menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan harmonis.

## 2. Faktor yang Menyebabkan Dugaan Pemaksaan Pengunduran Diri Karyawan PT. Erigo

Terdapat banyak sekali faktor yang menyebabkan karyawan melakukan pengunduran diri dari sebuah perusahaan. Menurut Mathis dan Jackso terdapat beberapa alasan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan: Pertama, pada aspek organisasi, seperti nilai dan budaya perusahaan, strategi yang jelas, serta kepastian akan hasil kerja dan keamanan dalam pekerjaannya. Kedua, peluang dalam pengembangan karier, termasuk pelatihan yang berkelanjutan, bimbingan, serta perencanaan karier yang matang. Ketiga, hubungan kerja, yang mencakup perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, dukungan dari atasan, dan lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja. Keempat, penghargaan dan kompensasi, seperti gaji yang kompetitif, sistem penghargaan berbasis kinerja, serta bonus atau tunjangan tambahan. Terakhir, desain pekerjaan, di mana karyawan menginginkan tanggung jawab yang jelas, fleksibilitas dalam bekerja, kondisi kerja yang nyaman, serta keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional. Kemudian, terdapat sebuah pernyataan dari A. K. F. Wong, dkk. "*...., employees normally choose to actively take job opportunities rather than voluntarily stay unemployed or transfer to other industries when confronted with crisis and uncertainty*" (Wong et al., 2021). Pernyataan tersebut menjelaskan tentang apa yang akan terjadi pada karyawan yang disebabkan oleh faktor dari pengunduran diri. Jadi jika karyawan sedang dalam masa krisis, para karyawan lebih cenderung mencari pekerjaan lain yang memang sama dengan industri sebelumnya daripada mereka menganggur atau berpindah pada bidang yang lain. Mereka melakukan hal tersebut karena faktor ketidakstabilan dalam ekonomi mereka yang membuat mereka lebih berhati-hati sebelum mengundurkan diri, kecuali tekanan kerjanya yang lebih besar ataupun kebijakan perusahaannya tidak lagi memberikan sebuah kepastian. Jadi, jika industri mereka masih menjanjikan, maka mereka akan memilih perusahaan lain yang lebih stabil, daripada mereka harus berpindah ke sektor baru.

Jika ditinjau kembali pada faktor-faktor tersebut, terdapat beberapa hal yang dijelaskan diatas saling berhubungan dengan kasus pada PT. Erigo, khususnya pada aspek organisasi dan hubungan kerja. Permasalahan pada kasus PT. Erigo ini berawal dari ditemukannya hasil dari *stock opname* atau perhitungan stok barang yang ada di gudang perusahaan kemudian disesuaikan dengan data di komputer. Dari hasil penelusuran oleh tim operasional, ternyata ditemukan banyak barang yang tidak *ter-scan* yang disebabkan oleh malfungsi sistem pintu *sensormatic*, yang menyebabkan data tidak muncul. Kemudian masalah sistem tersebut tidak segera diperbaiki oleh pihak perusahaan. Lalu terdapat juga laporan beberapa karyawan belum menerima upah selama satu bulan yang harus dibayarkan oleh pihak perusahaan, dan jelas hal tersebut melanggar hak-hak pekerja yang diatur oleh hukum tenaga kerja di Indonesia.

Dalam perspektif Islam, perusahaan memiliki tanggung jawab yang besar dalam

menjaga amanah, kemudian membayar upah dengan tepat waktu, dan memperlakukan karyawan dengan adil. Permasalahan ini jelas mencerminkan pengelolaan organisasi dan hubungan kerja yang belum sejalan dengan prinsip Islam, terutama dalam hal tanggung jawab dalam sistem operasional dan pemenuhan hak kerja bagi karyawan.

### 3. Dampak kebijakan terhadap karyawan dan citra perusahaan

#### 1. Dampak terhadap Karyawan

Kebijakan perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap kesejahteraan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dampak tersebut meliputi:

##### a. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Dalam konteks kerja, motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai kebijakan perusahaan, diantaranya:

Kebijakan yang adil dan transparan, seperti sistem kompensasi yang baik, peluang promosi, serta pengakuan terhadap kinerja karyawan, dapat meningkatkan motivasi kerja.

Sebaliknya, kebijakan yang tidak berpihak pada karyawan, seperti jam kerja berlebihan tanpa kapasitas yang mampu, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan produktivitas.

##### b. Kesejahteraan dan Keseimbangan Kerja-Hidup (Work-Life Balance)

*Work life balance refers to the extent to which individuals can maintain a balance between their work and family roles while feeling equally satisfied with both.* (Greenhause et al., 2003, seperti dikutip dalam Dewi, Ni P. P. Y., et al 2023). Kemudian, Dewi, Ni P. P. Y., et al 2023 menyatakan bahwa: *"There are three components in work-life balance, namely time balance, reflecting an equal/fair amount of time spent working and family roles; engagement balance, equal levels of psychological involvement in work and family roles; and balance satisfaction that is the same level of satisfaction in work and family roles"*. Jadi, kesejahteraan karyawan bagaimana hal yang mereka rasakan ketika menjalani pengalaman kerja secara keseluruhan. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya adalah keseimbangan anantara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*), yaitu kemampuan seseorang dalam mengatur dan energi secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi masih dapat menikmati keduanya. Keseimbangan ini terbagi menjadi 3 aspek utama, yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan psikologis (tingkat keterlibatan dalam dua peran tersebut), serta keseimbangan dalam kepuasan.

Beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, diantaranya:

Kebijakan terkait cuti tahunan, kemacetan jam kerja, dan tunjangan kesehatan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang beracun akibat kebijakan yang menekan dapat meningkatkan stres dan risiko kelelahan.

### c. Loyalitas dan Retensi Karyawan

Organizational commitment has a significant impact, as individuals strongly identify with request and remain highly motivated to fulfill them, even in the absence of the initial motivation source. Dalam komitmen karyawan, adanya keinginan dan tekad yang kuat untuk tetap berada dalam perusahaan, serta upaya dalam meningkatkan kualitas diri, dapat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. (Liana, Y., & Denjayanti, R. N. 2022). Adapun hal lainnya, diantaranya:

Perusahaan yang memiliki kebijakan mendukung pengembangan karyawan, seperti pelatihan jenjang karir, akan meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaiknya, kebijakan yang tidak adil atau lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat turnover (keluar masuk karyawan) yang tinggi.

## 2. Dampak terhadap Citra Perusahaan

Kebijakan perusahaan juga berpengaruh terhadap bagaimana perusahaan dipandang oleh masyarakat, investor, dan calon karyawan.

### a. Reputasi dan Kepercayaan Publik

Reputasi perusahaan mencerminkan bagaimana publik melihat/memandang suatu perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti keuangan, layanan, etika bisnis, serta respon terhadap suatu isu sosial. (Fombrun, 1996, sebagaimana dikutip dalam Mayadi, M. F., Rivaldo, A., Hakim, L., & Saleh, M. Z., 2025). Menurut Brown & Dacin, (1997, seperti dikutip dalam Mayadi, M. F., Rivaldo, A., Hakim, L., & Saleh, M. Z., 2025), dengan adanya reputasi yang baik sangat krusial bagi perusahaan karena dapat memperkuat kepercayaan pelanggan, menarik minat investor serta dapat meningkatkan daya saing pasar. Singkatnya, reputasi perusahaan merupakan sebuah cerminan bagaimana publik melihat perusahaan dari berbagai faktor, seperti keuangan, etika, dan isi sosialnya. Jika reputasi perusahaan baik maka dapat menarik kepercayaan pelanggan dan investor serta dapat membuat perusahaan lebih kompetitif di pasar. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi reputasi perusahaan diantaranya:

Kebijakan yang menunjukkan kepedulian terhadap karyawan dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dapat meningkatkan citra positif perusahaan. Kasus seperti eksploitasi tenaga kerja atau ketidakadilan dalam sistem penggajian dapat merusak reputasi perusahaan.

Perusahaan dengan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan lebih menarik bagi pencari kerja.

Sebaliknya, perusahaan yang sering mengalami konflik ketenagakerjaan akan kesulitan menarik dan mempertahankan talenta berkualitas.

#### b. Kepercayaan Investor dan Konsumen

*Employee confidence refers to the belief that the organization will always act in the manner that safeguards their well being and avoids any actions that could be harmful. Additionally, it reflects the organization's awareness of how its decisions and activities impact its employees and investors.* (Kazmi & Abbas, 2021). Jadi, pada bagian kepercayaan ini mengacu pada Keyakinan bahwa organisasi akan selalu bertindak demi kesejahteraan mereka dan menghindari tindakan yang merugikan, kemudian kepercayaan ini juga mencerminkan kesadaran sebuah organisasi terhadap dari keputusan dan kegiatannya terhadap karyawan serta investor.

Kepercayaan ini dapat terjadi karena beberapa faktor, diantaranya:

Kebijakan perusahaan yang etis dan berpihak pada karyawan dapat meningkatkan kepercayaan investor serta loyalitas pelanggan.

Perusahaan dengan kebijakan buruk, seperti ketidaktransparanan manajemen atau perlakuan buruk terhadap karyawan, dapat mengalami boikot atau penurunan nilai saham.

#### 4. Penerapan Etika Bisnis

Kejujuran dan amanah adalah nilai transaksi terpenting dalam ekonomi dan bisnis Islam. Dalam perspektif teologis filosofis, segala aktivitas yang dilakukan terikat dengan nilai-nilai yang bersumber dari ajaran ilahi, yaitu perilaku yang mencerminkan ketauhidan, terutama sifat jujur dan amanah (Qurratulaini, 2024, hlm. 80). Although Islamic ethics emphasize justice, honesty, trust, and social responsibility, many Muslim businesspeople fall short in their practices. This gap stems from a lack of institutional support, insufficient ethical education, and the dominance of self-interest over moral commitment," (Ali, 2009, p. 283). *Islamic ethics are founded on five key principles: solidarity, balance (harmony), (choice), (obligation), truth, uprightness, and trustworthiness (truth, goodness, genuineness). Islam integrates religious, economic, and social aspects to foster unity. From this perspective, ethics and business are interconnected both vertically and horizontally, creating a fundamental framework within the Islamic system.* (Riyanti, R., & Reski, I. A., 2022). *Islamic work ethics as a set of work attitudes grounded in religious value, which includes striving for excellence, engaging in fair competition, fulfilling responsibilities to the best of one's ability, demonstrating strong dedication collaborating harmoniously without discrimination,*

*and earning a livelihood in accordance with one's effort*, Jadi dapat disimpulkan bahwa etika bisnis islam merupakan sebuah kerajaan dasar yang mengintegrasikan aspek agama, ekonomi, dan sosialsosial untuk membangun sistem persatuan dan keadilan yang berlandaskan prinsip solidaritas, keseimbangan, kewajiban, kebenaran dan kejujuran. Dalam dunia kerja etika bisnis islam menekankan pada dedikasi, keadilan, tanggung jawab, dan kerja sama tanpa diskriminasi, sehingga setiap orang dapat memperoleh penghasilan sesuai dengan usaha yang dilakukannya.

PT. Erigo, sebagai salah satu merek fesyen lokal ternama di Indonesia, telah menarik perhatian publik terkait dugaan pelanggaran etika bisnis dalam operasionalnya. Beberapa laporan mengindikasikan adanya pemaksaan pengunduran diri karyawan tanpa pesangon serta keterlambatan pembayaran upah. Seorang karyawan mengungkapkan bahwa mereka diminta memilih antara membayar ganti rugi sebesar Rp30 juta atau mengundurkan diri secara sukarela setelah terjadi perbedaan hasil stock opname di gudang. Selain itu, karyawan tersebut juga menyatakan belum menerima upah selama satu bulan sebelum pengunduran diri yang dipaksakan.

Dalam konteks etika bisnis Islam, prinsip-prinsip seperti kejujuran, keadilan, amanah (kepercayaan), dan tanggung jawab sangat ditekankan. Penerapan etika bisnis Islam telah terbukti memberikan dampak positif pada strategi pemasaran dan loyalitas pelanggan di beberapa perusahaan lain.

Namun, berdasarkan informasi yang tersedia, tidak terdapat data atau laporan publik yang secara spesifik membahas sejauh mana PT. Erigo telah menerapkan etika bisnis Islam dalam operasionalnya. Kasus-kasus yang muncul justru menunjukkan adanya indikasi pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar etika bisnis, termasuk yang diajarkan dalam Islam.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai komitmen PT. Erigo terhadap penerapan etika bisnis Islam, diperlukan transparansi dan komunikasi langsung dari pihak perusahaan mengenai kebijakan dan praktik bisnis mereka. Tanpa informasi tersebut, sulit untuk menilai sejauh mana PT. Erigo telah mengintegrasikan nilai-nilai etika bisnis Islam dalam operasionalnya.

## 5. Solusi Berbasis Etika Bisnis

Permasalahan ketenagakerjaan di PT. Erigo mencerminkan isu yang sering terjadi dalam dunia bisnis, terutama terkait hak-hak karyawan, kesejahteraan pekerja, dan praktik manajerial yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan. Dalam Islam, etika bisnis tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada tanggung jawab sosial, keadilan, dan kesejahteraan bersama. Berikut adalah solusi berbasis etika bisnis Islam yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan di PT. Erigo:

### a. Menerapkan Prinsip Keadilan (Al-'Adl) dalam Hubungan Ketenagakerjaan

Dalam Islam, keadilan menjadi prinsip utama dalam berbisnis. Perusahaan

Adrian Ramadha Irawan, Muhammad Aryandhi Fikri, Lina Marlina

harus memperlakukan karyawan secara adil, termasuk dalam pemberian gaji, tunjangan, serta pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kompensasi yang Adil: Karyawan harus mendapatkan gaji sesuai dengan standar industri dan tidak boleh dipotong secara sepihak tanpa alasan yang sah. Rasulullah SAW bersabda:

عَرَفْتُهُ يَجِيفُ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

"Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah)

Ini menunjukkan pentingnya pembayaran gaji tepat waktu dan dengan jumlah yang layak.

PHK yang Transparan dan Adil: Jika perusahaan harus melakukan pengurangan karyawan, maka harus dilakukan dengan musyawarah dan memberikan pesangon yang layak sesuai dengan kontribusi mereka.

#### b. Transparansi dalam Manajemen dan Pengambilan Keputusan

Prinsip As-Shidq (Kejujuran) dan Al-Amanah (Kepercayaan) dalam Islam mengajarkan bahwa perusahaan harus bertindak transparan terhadap karyawannya.

Keterbukaan Informasi: PT. Erigo harus memberikan informasi yang jujur kepada karyawan terkait kondisi perusahaan, alasan pengurangan tenaga kerja, dan bagaimana strategi perusahaan ke depan.

Penyampaian Kebijakan Secara Jelas: Semua kebijakan ketenagakerjaan, termasuk aturan mengenai jam kerja, cuti, dan tunjangan, harus dikomunikasikan secara terbuka kepada seluruh karyawan.

#### c. Penerapan Prinsip Ihsan (Kebaikan) dalam Manajemen Karyawan

Dalam Islam, pemimpin atau atasan memiliki tanggung jawab moral terhadap bawahannya. Rasulullah SAW bersabda:

قَوْمِهِ خَادِمُ السَّيِّدِ: قَالَ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُوْلُهُ

"Pemimpin atas orang-orang adalah pelayan mereka." (HR. Abu Dawud)

### Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan:

- Memberikan tunjangan kesejahteraan seperti asuransi kesehatan dan fasilitas kerja yang baik.
- Menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga mereka memiliki kesempatan berkembang di dalam perusahaan.
- Menyediakan Fasilitas Kerja yang Layak: Termasuk tempat kerja yang nyaman, jam kerja yang manusiawi, dan tidak membebani karyawan dengan pekerjaan berlebihan tanpa kompensasi.

#### d. Menegakkan Prinsip Syura (Musyawarah) dalam Menyelesaikan Konflik

Dalam Islam, setiap masalah sebaiknya diselesaikan melalui musyawarah (syura). Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Asy-Syura: 38

بَيْنَهُمْ شُورَىٰ وَأَمْرُهُمْ

"Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka."

Membentuk Forum Dialog Karyawan: Perusahaan bisa membentuk forum perwakilan karyawan untuk berdialog dengan manajemen mengenai kebijakan yang mempengaruhi mereka.

Mediating (Penengah) dalam Sengketa: Jika ada perselisihan antara karyawan dan manajemen, perusahaan dapat melibatkan mediator independen untuk mencari solusi yang adil bagi kedua belah pihak.

#### e. Menjunjung Tinggi Etika dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Islam sangat menekankan perlakuan baik terhadap pekerja, termasuk dalam proses pemutusan kerja.

PHK dengan Pesangon yang Layak: Jika perusahaan menghadapi kesulitan finansial, maka solusi seperti pemotongan gaji sementara atau relokasi pekerja ke departemen lain dapat dipertimbangkan sebelum PHK dilakukan.

Pemberian Surat Rekomendasi: Jika perusahaan harus merumahkan karyawan, maka sebaiknya mereka diberikan surat rekomendasi agar dapat mencari pekerjaan lain dengan lebih mudah.

#### f. Menghindari Eksploitasi dan Memastikan Hak-Hak Pekerja Terpenuhi

Eksploitasi pekerja bertentangan dengan nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi hak-hak buruh. Dalam Islam, majikan harus

memperlakukan pekerja dengan hormat dan memberikan hak-hak mereka.

Menghindari Jam Kerja Berlebihan: Dalam Islam, keseimbangan antara kerja dan ibadah sangat ditekankan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan.

Membayar Upah Sesuai Standar: Jika perusahaan mengalami kesulitan finansial, maka harus ada kesepakatan dengan karyawan terkait pembayaran gaji, bukan diputuskan sepihak oleh perusahaan.

g. Menjalankan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR)

Etika bisnis Islam juga mendorong perusahaan untuk peduli terhadap kesejahteraan sosial, termasuk membantu karyawan yang terkena dampak kebijakan perusahaan.

Santunan bagi Karyawan yang Di-PHK: Jika ada karyawan yang di-PHK, perusahaan dapat memberikan santunan sebagai bentuk kepedulian.

Program Bantuan Karyawan: PT. Erigo dapat menjalankan program bantuan bagi karyawan yang membutuhkan, misalnya melalui dana sosial perusahaan atau pinjaman tanpa bunga.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kasus yang terjadi di PT. Erigo menunjukkan adanya pelanggaran terhadap prinsip etika bisnis Islam, khususnya dalam aspek keadilan, transparansi, dan tanggung jawab terhadap karyawan. Pemaksaan pengunduran diri tanpa pesangon, ancaman denda, serta keterlambatan pembayaran upah menjadi bukti bahwa perusahaan belum menerapkan prinsip bisnis yang sesuai dengan ajaran Islam.

Dalam Islam, keadilan dan kesejahteraan karyawan sangat ditekankan, sebagaimana hadis yang menyatakan bahwa upah harus dibayarkan sebelum keringat pekerja mengering. Sayangnya, PT. Erigo gagal memenuhi kewajiban ini, yang menunjukkan lemahnya sistem manajemen serta kurangnya kepedulian terhadap hak-hak pekerja.

Agar kejadian serupa tidak terulang, PT. Erigo harus memperbaiki kebijakan dan sistem manajemennya dengan lebih transparan dan adil. Perusahaan juga perlu mengedepankan prinsip Islam dalam pengelolaan tenaga kerja, memastikan pembayaran upah tepat waktu, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Dengan menerapkan etika bisnis Islam, perusahaan tidak hanya akan mendapatkan keuntungan materi, tetapi juga keberkahan dan kepercayaan dari para pekerja serta masyarakat.

## Saran

### 1. Bagi Perusahaan (PT. Erigo)

Perusahaan hendaknya mengevaluasi kembali kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia agar lebih selaras dengan prinsip-prinsip etika bisnis Islam. Pengusaha harus mengedepankan nilai keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial dalam setiap keputusan, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja. Selain itu,

penting bagi perusahaan untuk membangun sistem kompensasi dan komunikasi yang transparan, serta memastikan hak-hak karyawan terpenuhi secara adil dan bermartabat.

## 2. Bagi Pemerintah dan Lembaga Pengawas Ketenagakerjaan

Diperlukan pengawasan yang lebih tegas dan responsif dari pihak pemerintah, khususnya dalam menindaklanjuti kasus-kasus pelanggaran ketenagakerjaan. Pemerintah harus memperkuat peran lembaga pengawasan ketenagakerjaan dan menyediakan mekanisme pelaporan serta penyelesaian sengketa yang mudah diakses dan berpihak pada keadilan.

## 3. Bagi Akademisi dan Praktisi Bisnis Islam

Diharapkan agar akademisi dan praktisi dapat lebih aktif dalam mensosialisasikan konsep etika bisnis Islam kepada pelaku usaha, baik melalui pendidikan formal, seminar, maupun pelatihan. Hal ini penting agar nilai-nilai Islam tidak hanya menjadi idealisme normatif, tetapi juga terimplementasi dalam praktik bisnis sehari-hari.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih bersifat deskriptif dan terbatas pada satu kasus. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan empiris yang lebih luas, mencakup berbagai perusahaan dan sektor industri, guna memperkuat temuan serta memperluas pemahaman terhadap implementasi etika bisnis Islam dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arini, S. C. (2022, November 4). Medsos Erigo dan The Goods Dept Diserbu Netizen!. Detik.com.
- Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab XII. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Ali, A. J. (2009). Business ethics in Islam: The glaring gap in practice. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(4), 278–288
- Pajrianto, F. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam (Analisis Putusan Nomor 25/Pdt. Sus-PHI/2019/PN Jkt. Pst) (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hassan, M. K., Aliyu, S., & Saiti, B. (2021). *A survey on Islamic business ethics: Issues and practices*. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 385–405.
- Wong, A. K. F., Kim, S. S., Kim, J., & Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102798.
- Fauzi, A. N. C., & Wahidahwati. (2021). Pengaruh corporate social responsibility terhadap employee satisfaction yang dimediasi oleh citra perusahaan dan komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3), 1-15.
- Qurratulaini, I. (2024). Nilai kejujuran dan amanah dalam ekonomi dan bisnis Islam. *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 5(1), 80–100.
- Rahayu, E. (2025). *Pengaruh Etika Bisnis Islam dalam Optimalisasi Pengembangan UMKM*. *Jurnal Al-Istishna*, 1(2), 76–88.
- Dewi, Ni P. P. Y., et al (2023), "Career Development Models: Overview Form Work-life Balance of Balinese Women." *International Journal of Social Sciences*, vol. 6, no. 3.
- Rahmati, A., & Rohman, M. (2024). Etika Bisnis Islam dalam Aktivitas Perdagangan Pedagang Pasar Tradisional. *Mufakat: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, 5(1), 31–

41.

- Kamaruddin, S. N., & Ab. Rahman, F. (2020). Relevance of Islamic business ethics in achieving SDGs. *Journal of Islamic Finance*, 9(1), 13–22.
- Liana, Y., & Denjayanti, R. N. (2022). "Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada UMKM (studi pada UMKM paguyuban keripik tempe sanan Kota Malang)" *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251-256.
- Mayadi, M. F., Rivaldo, A., Hakim, L., & Saleh, M. Z. (2025). Dampak Pelanggaran Etika Bisnis terhadap Reputasi Perusahaan di PT Garuda Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 3(1), 389-396.
- Kazmi & Abbas (2021), "Examining the Impact of Industry 4.0 on Labor Market in Pakistan", in *Handbook of Smart Materials, Technologies, and Devices*. Switzerland: Springer, pp. 1–11.
- Ita Riani, Efni Anita, dan Awal Habibah. "Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Persaingan Usaha Fashion Muslim Di Desa Pulau Mentaro Kabupaten Muaro Jambi." *Jurnal Visi Manajemen*, vol. 11, no. 1, 2025, hlm. 17–34.
- Alam, A., & Anugrah, F. (2022). Islamic Business Ethics in The Process of Termination of Employment Amid the Covid-19 Pandemic. *Journal of Islamic Business and Management*, 12(1), 45-60.
- Alam, A., & Anugrah, R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Perspektif Islam: Studi Konseptual. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 9(1), 1–13..
- Fauzi, A. S. N. (2023). Pengaruh brand image, brand ambassador, brand awareness dan brand loyalty terhadap keputusan pembelian produk Erigo: Studi pada konsumen Erigo mahasiswa Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).