

ETIKA RELASI KERJA PERSPEKTIF HADIS DAN IMPLIKASINYA BAGI PENCEGAHAN SENIORITAS

Patuwina Amin¹, Hidayati²

Sekolah Tinggi Ilmu Al-Qur'an Ar-Rahman Bogor

¹winaaamiin@gmail.com, ²hidayatinoerizza@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the ethics of work relations from the perspective of hadith and its implications for the prevention of negative seniority practices in the work environment. Seniority that originally functioned as a form of appreciation for experience often shifted into a practice of domination, discrimination, and abuse of authority. This research uses a qualitative approach with the type of literature study and thematic hadith method (maudhu'i). The primary data source comes from the hadiths in Saheeh Bukhari and Saheeh Muslim, while secondary data is obtained from relevant books, scientific journals, and previous research. The results of the study show that the hadith contains important ethical values of work relations, such as justice ('adl), responsibility (amanah), humility (tawadhu'), and brotherhood (ukhuwah). These values reject all forms of tyranny, arrogance, and degradation of human dignity. The implications of this study show that the application of hadith values can be the basis for the formation of a fair, inclusive, and humanist work culture, as well as a strategy to prevent harmful seniority practices.

Keywords: Work Relations Ethics, Hadith Perspectives, Seniority

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis etika relasi kerja dalam perspektif hadis serta implikasinya terhadap pencegahan praktik senioritas negatif di lingkungan kerja. Senioritas yang semula berfungsi sebagai bentuk penghargaan terhadap pengalaman sering kali bergeser menjadi praktik dominasi, diskriminasi, dan penyalahgunaan wewenang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kepustakaan dan metode hadis tematik (*maudhu'i*). Sumber data primer berasal dari hadis-hadis dalam *Shahih Bukhari* dan *Shahih Muslim*, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa hadis memuat nilai-nilai etika relasi kerja yang penting, seperti keadilan ('adl), tanggung jawab (*amanah*), rendah hati (*tawadhu'*), dan persaudaraan (*ukhuwah*). Nilai-nilai tersebut menolak segala bentuk kezaliman, kesombongan, dan perendahan martabat manusia. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai hadis dapat menjadi dasar pembentukan budaya kerja yang adil, inklusif, dan humanis, sekaligus menjadi strategi pencegahan terhadap praktik senioritas yang merugikan.

Kata Kunci: Etika Relasi Kerja, Perspektif Hadis, Senioritas

A. Pendahuluan

Relasi kerja merupakan elemen penting dalam dinamika organisasi modern yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian produktivitas, tetapi juga menyangkut aspek etika dan nilai kemanusiaan. Dalam praktiknya, relasi kerja sering kali diwarnai oleh ketimpangan kekuasaan yang memunculkan berbagai permasalahan, salah satunya adalah fenomena senioritas.

Senioritas dalam lingkungan kerja kerap menjadi legitimasi bagi individu tertentu untuk mendominasi, yang pada akhirnya dapat memicu perilaku diskriminatif dan perundungan (*workplace bullying*). Selain itu, faktor psikologis seperti bias superioritas pada individu yang lebih senior juga berkontribusi terhadap munculnya perilaku dominatif dan diskriminatif (Rahman, 2023). Kondisi ini mencerminkan adanya degradasi nilai etika dalam dunia kerja yang memerlukan pendekatan normatif yang lebih komprehensif (Pratama & Khaidarmansyah, 2024).

Dalam perspektif Islam, relasi kerja tidak hanya dipandang sebagai hubungan profesional semata, melainkan juga sebagai bagian dari

interaksi sosial yang memiliki dimensi moral dan spiritual. Hadis Nabi Muhammad SAW memberikan landasan etis yang kuat dalam membangun hubungan kerja yang adil dan manusiawi. Prinsip-prinsip seperti keadilan ('*adl*'), amanah, *tawadhu*' dan *ukhuwah* menjadi dasar dalam memperlakukan pekerja maupun rekan kerja. Bahkan dalam beberapa hadis disebutkan pentingnya memperlakukan pekerja seperti saudara sendiri sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat manusia (Soebarna, 2023).

Sejalan dengan itu, berbagai penelitian mutakhir menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islami (*Islamic Work Ethic*) berkontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Etika kerja Islami yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis menekankan nilai kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme, yang terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi (Pratama & Khaidarmansyah, 2024). Nilai-nilai tersebut juga berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai antarindividu.

Namun demikian, fenomena senioritas masih menjadi persoalan yang banyak ditemukan dalam berbagai organisasi, baik di sektor formal maupun informal. Senioritas yang tidak terkendali dapat mengarah pada ketidakadilan struktural dan merusak tatanan hubungan kerja yang sehat. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip etika dalam Islam yang menekankan kesetaraan dan keadilan dalam interaksi sosial. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mengintegrasikan nilai-nilai hadis dengan realitas kontemporer guna merumuskan konsep relasi kerja yang lebih etis dan aplikatif.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara nilai ideal yang diajarkan dalam hadis dengan praktik relasi kerja yang terjadi di lapangan, khususnya terkait fenomena senioritas. Maka dari itu, tujuan penelitian ini untuk menganalisis etika relasi kerja dalam perspektif hadis serta mengkaji implikasinya dalam upaya pencegahan praktik senioritas di lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian etika kerja Islami serta kontribusi praktis dalam

membangun budaya organisasi yang adil, inklusif, dan berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*Library Research*). Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami dan menganalisis makna hadis secara mendalam berdasarkan sumber-sumber literatur yang relevan (Aryanto & Ernawati, 2024). Penelitian kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai referensi ilmiah yang berkaitan dengan tema penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari kitab Shahih Bukhari dan Shahih Muslim, adapun data sekunder berupa literatur ilmiah yang relevan dengan judul penelitian ini, yang mencakup buku, jurnal, skripsi, tesis, dan penelitian terdahulu lainnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan metode tematik (*maudhu'i*). Langkah-langkah

yang digunakan berupa: *pertama*, mengumpulkan hadis-hadis yang relevan dengan tema penelitian, kemudian menelaah penjelasan ulama hadis melalui kitab syarah (Afandi & Alif, 2025). *Kedua*, Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis berdasarkan tema-tema seperti etika kepemimpinan, penghormatan terhadap rekan kerja, keadilan dalam hubungan kerja, dan larangan diskriminasi berbasis senioritas.

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan untuk menjelaskan bagaimana nilai-nilai hadis dapat diimplementasikan dalam mencegah praktik senioritas yang negatif. Seluruh hasil penelitian disusun secara sistematis dalam bentuk artikel ilmiah dengan memperhatikan prinsip transparansi dan akuntabilitas akademik.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Konsep dan Problematika Senioritas dalam Relasi Kerja

Senioritas dalam relasi kerja merupakan konsep yang merujuk pada kedudukan seseorang dalam organisasi berdasarkan masa kerja, pengalaman, atau usia profesional.

Dalam konteks organisasi modern, senioritas pada dasarnya memiliki fungsi yang positif, yaitu sebagai mekanisme penghargaan terhadap pengalaman dan kontribusi individu. Senior diharapkan mampu menjadi role model serta memberikan arahan kepada karyawan yang lebih junior. Namun demikian, dalam praktiknya, senioritas sering kali mengalami pergeseran makna dari yang semula bersifat fungsional menjadi struktural dan dominatif. Hal ini menyebabkan munculnya ketimpangan relasi kerja yang tidak sehat, terutama ketika senioritas digunakan sebagai legitimasi untuk mengontrol atau menekan pihak lain (Hidayat, 2021).

Permasalahan senioritas menjadi semakin kompleks ketika budaya organisasi mendukung pola hubungan yang hierarkis dan kaku. Dalam lingkungan kerja seperti ini, perbedaan status antara senior dan junior sering kali diperkuat oleh norma tidak tertulis yang menuntut kepatuhan mutlak dari pihak yang lebih rendah. Kondisi tersebut berpotensi melahirkan praktik-praktik negatif seperti *bullying*, diskriminasi, dan penyalahgunaan wewenang. Penelitian terdahulu menunjukkan

bahwa struktur organisasi yang terlalu hierarkis memiliki kecenderungan lebih tinggi terhadap munculnya perilaku tidak etis dalam relasi kerja (Sari & Nugroho, 2022). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi berperan dalam membentuk praktik senioritas.

Dampak negatif dari senioritas bukan hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang tidak sehat akan menghambat komunikasi, menurunkan produktivitas, serta mengurangi tingkat inovasi. Ketika karyawan junior merasa tidak dihargai, mereka cenderung enggan untuk berkontribusi secara maksimal. Bahkan, dalam jangka panjang, kondisi ini dapat meningkatkan tingkat *turnover* karyawan. Penelitian oleh Pratama (2024) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya kerja yang tidak inklusif memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang menerapkan prinsip kesetaraan.

Meskipun demikian, senioritas tidak selalu berdampak negatif apabila dikelola dengan baik. Senioritas yang

sehat justru dapat menjadi aset penting dalam organisasi, terutama dalam hal transfer pengetahuan, pembinaan karier, dan penguatan budaya kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk merekonstruksi makna senioritas agar kembali pada fungsi utamanya sebagai sarana pembinaan, bukan dominasi. Pendekatan berbasis etika dan nilai-nilai kemanusiaan menjadi kunci dalam menciptakan relasi kerja yang seimbang. Penelitian terbaru menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai etika dalam organisasi mampu mengurangi konflik internal serta meningkatkan kualitas hubungan kerja (Amalia & Putri, 2022).

Nilai-Nilai Etika Relasi Kerja Berbasis Hadis

1. Adil ('Adl)

Nilai-nilai etika relasi kerja berbasis hadis merupakan prinsip-prinsip moral yang bersumber dari ajaran Rasulullah SAW dalam mengatur interaksi antarindividu, termasuk dalam konteks profesional. Salah satu nilai utama adalah keadilan ('*adl*'), yaitu menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memperlakukan setiap individu secara proporsional

tanpa diskriminasi. Rasulullah SAW bersabda:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ الْمُقْسِطِينَ
عِنْدَ اللَّهِ عَلَى مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ عَنْ يَمِينِ الرَّحْمَنِ عَزَّ وَجَلَّ
وَكُلْنَا يَدَيْهِ يَمِينُ الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ
وَمَا وَلُوا.

Rasulullah SAW berkata, “orang-orang yang berlaku adil berada disisi Allah di atas mimbar (panggung) yang terbuat dari Cahaya, di sebelah kanan Ar Rahman ‘Azza wa Jalla. Sedangkan kedua tangan Allah Adalah kanan semua, yaitu orang-orang yang berlaku adil dalam hukum, adil dalam keluarga dan adil dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepada mereka”. (HR. Muslim, No.3406)

Dalam dunia kerja, prinsip ini menuntut adanya perlakuan yang setara antara senior dan junior, sehingga tidak terjadi ketimpangan relasi kekuasaan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip keadilan dalam organisasi berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Nasution, 2022).

2. Tanggung Jawab (Amanah)

Selain keadilan, nilai amanah (tanggung jawab) juga menjadi landasan penting dalam etika kerja Islam. Rasulullah SAW bersabda:

رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُتِبَ عَلَيْكُمْ
وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ
رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ
وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ
رَوْحِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ
عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ
وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Rasulullah berkata: “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggung jawabannya atas yang dipimpin, penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya, dan istri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggung

jawabannya terhadap mereka, dan budak seseorang juga pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai pertanggung jawaban terhadapnya, ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya.” (HR. Bukhari, No. 7138 pada Fathul Baari)

Hadis ini menunjukkan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan perannya masing-masing, termasuk dalam menjaga hubungan kerja yang sehat. Dalam konteks senioritas, amanah mengandung makna bahwa individu yang lebih senior memiliki kewajiban moral untuk membimbing, bukan menekan, juniornya. Studi terbaru menunjukkan bahwa budaya kerja yang berbasis tanggung jawab mampu meningkatkan efektivitas tim dan mengurangi konflik interpersonal (Putri & Kurniawan, 2021). Dengan demikian, amanah menjadi prinsip yang krusial dalam membangun relasi kerja yang konstruktif.

3. Rendah Hati (*Tawadhu'*)

Nilai *tawadhu'* (rendah hati) juga memiliki peran penting dalam

relasi kerja. Rasulullah SAW berkata dalam hadisnya:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ مَنْ كَانَ فِي قَلْبِهِ مِثْقَالُ ذَرَّةٍ مِنْ كِبَرٍ قَالَ رَجُلٌ إِنَّ الرَّجُلَ يُحِبُّ أَنْ يَكُونَ ثَوْبُهُ حَسَنًا وَنَعْلُهُ حَسَنَةً قَالَ إِنَّ اللَّهَ جَمِيلٌ يُحِبُّ الْجَمَالَ الْكِبَرُ بَطْرُ الْحَقِّ وَغَمَطُ النَّاسِ.

Rasulullah bersabda: Tidak akan masuk surga orang yang di dalam hatinya terdapat seberat biji sawi dari kesombongan. Ada seseorang yang bertanya: “Bilamana seseorang ingin berpenampilan bagus dengan baju dan sandalnya (apakah termasuk dari kesombongan)?” Beliau menjawab: “Sesungguhnya Allah itu indah dan cinta terhadap keindahan. Kesombongan itu adalah menolak kebenaran dan meremehkan manusia.” (HR. Muslim, No.91 pada Syarah Shahih Muslim).

Hadis ini mengajarkan bahwa sikap rendah hati merupakan cerminan dari keimanan dan akhlak yang baik. Dalam konteks organisasi, *tawadhu'* mendorong individu, khususnya yang berada pada posisi senior, untuk tidak bersikap sombong atau merasa lebih tinggi dari orang lain. Sikap ini sangat relevan dalam

mengurangi potensi konflik yang disebabkan oleh ego dan superioritas. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang rendah hati memiliki dampak positif terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi (Rahman, 2023).

4. Persaudaraan (Ukhuwah)

Nilai ukhuwah atau persaudaraan menjadi fondasi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Sebagaimana sabda Nabi:

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ وَمَنْ فَرَغَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَغَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبَاتٍ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ سَرَّ مُسْلِمًا سَرَّهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ.

Rasulullah berkata: "Seorang muslim adalah saudara bagi muslim lainnya, dia tidak menzaliminya dan tidak membiarkannya untuk disakiti. Siapa yang membantu kebutuhan saudaranya maka Allah akan membantu kebutuhannya. Siapa yang menghilangkan satu kesusahan seorang muslim, maka Allah menghilangkan satu kesusahan

baginya dari kesusahan-kesusahan hari kiamat. Dan siapa yang menutupi (aib) seorang muslim maka Allah akan menutup aibnya pada hari kiamat." (HR. Bukhari, No.2442 pada *Fathul Baari*)

Hadis ini menekankan bahwa sesama manusia harus saling mendukung dan menjaga hubungan baik, tanpa adanya permusuhan atau diskriminasi. Dalam dunia kerja, ukhuwah dapat diwujudkan melalui kerja sama tim, komunikasi yang efektif, dan saling menghargai perbedaan. Penelitian oleh Amalia dan Putri (2022) menunjukkan bahwa budaya kerja yang menekankan nilai kebersamaan mampu meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Dengan demikian, nilai-nilai etika berbasis hadis memiliki peran strategis dalam membentuk relasi kerja yang sehat dan berkeadilan.

Analisis Praktik Senioritas dalam Perspektif Hadis

Praktik senioritas dalam dunia kerja, khususnya yang bersifat negatif, dapat dianalisis secara kritis melalui perspektif hadis. Dalam ajaran Islam, setiap bentuk perlakuan yang

mengandung ketidakadilan, penindasan, atau penyalahgunaan kekuasaan termasuk dalam kategori kezaliman yang dilarang secara tegas. Senioritas yang dimanfaatkan untuk merendahkan atau menekan junior jelas bertentangan dengan nilai-nilai moral tersebut. Hadis Nabi SAW menekankan bahwa setiap individu harus diperlakukan secara adil tanpa melihat status atau kedudukan. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam relasi kerja menjadi salah satu faktor utama munculnya konflik organisasi (Sari & Nugroho, 2022).

Dalam praktiknya, senioritas sering kali bertransformasi menjadi alat legitimasi kekuasaan yang tidak sehat. Individu yang lebih senior merasa memiliki hak lebih dalam pengambilan keputusan, bahkan dalam hal yang tidak relevan dengan kompetensi. Hal ini menciptakan ketimpangan relasi yang berpotensi merugikan organisasi. Dalam perspektif hadis, sikap seperti ini dapat dikategorikan sebagai bentuk kesombongan (*takkabur*) yang sangat dilarang. Studi terbaru menunjukkan bahwa perilaku dominatif dalam organisasi dapat menurunkan kualitas

komunikasi dan memperburuk hubungan kerja (Rahman, 2023). Dengan demikian, praktik senioritas yang tidak proporsional perlu dikritisi secara serius.

Selain itu, hadis juga menekankan pentingnya menjaga lisan dan perilaku dalam berinteraksi. Banyak kasus senioritas negatif muncul dalam bentuk *verbal abuse*, seperti merendahkan atau memermalukan junior di depan umum. Tindakan ini tidak hanya melanggar etika sosial, tetapi juga berdampak pada kesehatan mental korban. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang penuh tekanan verbal dapat meningkatkan tingkat stres dan menurunkan kinerja karyawan (Fauzi, 2021). Dalam konteks ini, ajaran hadis menjadi sangat relevan sebagai pedoman dalam menjaga etika komunikasi di tempat kerja.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa praktik senioritas yang tidak sehat juga bertentangan dengan prinsip kepemimpinan dalam Islam. Hadis mengajarkan bahwa pemimpin adalah pelayan (*servant leader*) yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan orang yang

dipimpinnya. Oleh karena itu, individu yang memiliki posisi senior seharusnya berperan sebagai pembimbing, bukan sebagai penguasa. Penelitian oleh Nasution (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berbasis pelayanan mampu meningkatkan kepercayaan dan kinerja tim secara signifikan. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara nilai hadis dan konsep manajemen modern.

Dengan demikian, analisis praktik senioritas dalam perspektif hadis menunjukkan adanya kesenjangan antara realitas di lapangan dengan nilai-nilai ideal yang diajarkan dalam Islam. Praktik senioritas yang bersifat negatif tidak hanya merugikan individu, tetapi juga menghambat perkembangan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya transformasi budaya kerja yang mengedepankan nilai keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap sesama. Penelitian oleh Azzahra (2025) menegaskan bahwa organisasi yang mengintegrasikan nilai etika dalam kebijakannya cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Implikasi dan Strategi Pencegahan Senioritas

Penerapan nilai-nilai hadis dalam relasi kerja memiliki implikasi yang signifikan dalam upaya mencegah praktik senioritas yang negatif. Nilai-nilai seperti keadilan, tanggung jawab, rendah hati, dan ukhuwah dapat menjadi dasar dalam membangun budaya kerja yang sehat dan inklusif. Dalam konteks organisasi modern, integrasi nilai-nilai tersebut tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga strategis dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengedepankan etika dalam interaksi kerja cenderung memiliki tingkat konflik yang lebih rendah dan kinerja yang lebih stabil (Azzahra, Fasa, & Supriyaningsih, 2025).

Ada beberapa strategi yang dapat diterapkan sebagai bentuk pencegahan senioritas negatif, di antaranya: *Pertama*, pembentukan budaya organisasi yang berbasis kesetaraan. Hal ini dapat dilakukan dengan menghilangkan praktik hierarki yang tidak relevan serta mendorong komunikasi dua arah antara senior dan junior. Dalam perspektif hadis, setiap individu

memiliki hak untuk dihormati dan didengar, sehingga tidak boleh ada dominasi yang merugikan pihak lain. Studi menunjukkan bahwa budaya kerja yang inklusif mampu meningkatkan partisipasi karyawan dan memperkuat kerjasama tim (Sari & Nugroho, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif membangun lingkungan yang terbuka dan adil.

Kedua, penguatan sistem kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam pencegahan senioritas negatif. Pemimpin yang menerapkan prinsip *servant leadership*, sebagaimana diajarkan dalam hadis, akan lebih menekankan pada pelayanan dan pemberdayaan anggota tim. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu perkembangan individu dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Nasution, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa nilai hadis relevan dalam praktik kepemimpinan modern.

Ketiga, melalui pelatihan etika dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran individu terhadap pentingnya menjaga hubungan kerja yang sehat dan profesional. Materi pelatihan dapat mencakup nilai-nilai etika Islam, komunikasi efektif, serta pencegahan *bullying* di tempat kerja. Penelitian oleh Rahman (2023) menunjukkan bahwa program pelatihan etika mampu mengurangi perilaku negatif dalam organisasi serta meningkatkan kualitas interaksi antar pegawai. Dengan demikian, edukasi ini menjadi langkah preventif yang efektif.

Keempat, organisasi perlu menetapkan kebijakan yang tegas terkait pencegahan praktik senioritas yang merugikan. Kebijakan tersebut dapat berupa aturan anti-*bullying*, mekanisme pelaporan, serta sanksi yang jelas bagi pelanggaran etika. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip keadilan dalam hadis yang menuntut adanya penegakan aturan secara konsisten. Penelitian oleh Fauzi (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki regulasi etika yang kuat cenderung lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang

aman dan nyaman. Dengan demikian, kombinasi antara nilai moral dan kebijakan struktural menjadi kunci dalam mencegah senioritas negatif secara efektif.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa etika relasi kerja dalam perspektif hadis memiliki peran penting dalam membangun hubungan kerja yang adil, harmonis, dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan. Hadis sebagai sumber ajaran Islam mengandung prinsip-prinsip etika yang komprehensif, seperti keadilan (*'adl*), tanggung jawab (*Amanah*), rendah hati (*tawadhu'*), dan persaudaraan (*ukhuwah*), yang relevan untuk diterapkan dalam konteks organisasi modern. Nilai-nilai tersebut menekankan pentingnya saling menghormati, tanggung jawab, serta menjauhi segala bentuk kezaliman dalam interaksi sosial, termasuk dalam dunia kerja.

Praktik senioritas yang negatif, seperti dominasi, diskriminasi, dan penyalahgunaan kekuasaan, terbukti bertentangan dengan nilai-nilai etika dalam hadis. Senioritas yang

seharusnya berfungsi sebagai sarana pembinaan dan transfer pengetahuan justru sering disalahgunakan sehingga menciptakan ketimpangan relasi kerja dan lingkungan yang tidak kondusif. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk merekonstruksi makna senioritas agar kembali pada fungsi positifnya, yaitu sebagai bentuk kepemimpinan yang membimbing dan memberdayakan.

Implikasi dari kajian ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai hadis dapat menjadi solusi strategis dalam mencegah praktik senioritas yang merugikan. Hal ini dapat dilakukan melalui pembentukan budaya organisasi yang berbasis kesetaraan, pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, penguatan budaya organisasi berbasis etika, serta penyusunan kebijakan yang mendukung kesetaraan dan keadilan. Dengan demikian, integrasi nilai-nilai hadis dalam relasi kerja tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan bekeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, W., & Alif, M. (2025). Bekerja dalam Perspektif Hadis. *Tadhkirah: Jurnal Terapan Hukum Islam dan Kajian Filsafat Syariah*, 2 (2), 283.
- Amalia, R., & Putri, D. (2022). Budaya Kerja Inklusif dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 112–125.
- An-Nawawi, I. (2010). *Syarah Shahih Muslim*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Aryanto, D., & Ernawati, F. (2024). Integrasi Moral Dan Etika dalam Pendidikan Agama Islam. *Dinamika: Jurnal Kajian Pendidikan dan Keislaman*, 9 (1), 19-20.
- Asqalani, I. H. (2007). *Fathul Baari*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Azzahra, A., Fasa, M. I., & Supriyaningsih, O. (2025). Lingkungan Kerja dan Etika Islam sebagai Landasan Kinerja Lapangan. *Jurnal Studi Inovasi Indonesia*, 26(3), 9-12
- Fauzi, A. (2021). Implementasi Nilai Ihsan dalam Meningkatkan Hubungan Kerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 9(1), 67–79.
- Hidayat, M. (2021). Senioritas dan Dinamika Relasi Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Sosiologi Kontemporer*, 5(2), 120–133.
- Nasution, R. (2022). Kepemimpinan Berbasis Nilai Islam dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Syariah*, 8(2), 95–108.
- Pratama, S., & Khaidarmansyah. (2024). Peran Islamic Work Ethic (IWE) dalam Dunia Professional Kontemporer: Literatur Tiga Negara Mayoritas Muslim. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 25 (1), 144-155.
- Pratama, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(1), 55–69.
- Putri, D., & Kurniawan, B. (2021). Tanggung Jawab Kerja dan Efektivitas Tim dalam

Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(2), 101–115.

Rahman, F. (2023). Stres Kerja dan Dinamika Relasi Kekuasaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi Sosial*, 12(1), 77–90.

Sari, N., & Nugroho, T. (2022). Struktur Organisasi dan Perilaku Etis karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 23–35.

Soebarna, A. B. (2023). Etika Bekerja dalam Islam: Analisis Hadith-Hadith Relasi Etika Buruh Majikan. *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 7 (1), 644.