

WORKPLACE ETHICS SEBAGAI PILAR KEBERLANJUTAN LINGKUNGAN KERJA INKLUSIF

Alvanisa Putri Armila¹

Arya Budi Sutopo²

Guruh Larasti³

Ria Rosanti⁴

Nafi'ah Alifia Anindita Susilo⁵

Samhana Sarafina Masturoh⁶

¹⁻⁶Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sahid Surakarta

¹alvanisaputriarmila@gmail.com, ²aryabudisutopo@usahidsolo.ac.id,

³guruhlarasti24@gmail.com, ⁴riavikin93@gmail.com, ⁵nafiahalfia4@gmail.com,

⁶samhanasarafina96@gmail.com

ABSTRACT

Workplace ethics menjadi isu sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia di era organisasi modern yang ditandai oleh keberagaman latar belakang individu dan tuntutan keberlanjutan sosial. Penerapan etika di tempat kerja tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga berperan strategis dalam membentuk lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berkelanjutan. Literature review ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif konsep workplace ethics serta perannya sebagai pilar keberlanjutan lingkungan kerja inklusif berdasarkan berbagai temuan penelitian terdahulu. Metode yang digunakan adalah studi literatur terhadap buku teks, jurnal nasional, dan jurnal internasional yang relevan dengan topik etika kerja, inklusivitas, dan keberlanjutan organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa workplace ethics berkontribusi signifikan dalam membangun budaya saling menghormati, mencegah diskriminasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta menjaga keberlanjutan hubungan kerja jangka panjang. Dengan demikian, penerapan workplace ethics yang konsisten dan terintegrasi menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja inklusif yang berdaya saing dan berkelanjutan.

Keywords : *Workplace Ethics, Lingkungan Kerja Inklusif, Keberlanjutan, Etika Organisasi*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern menunjukkan bahwa organisasi tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai kinerja ekonomi, tetapi juga memastikan keberlanjutan lingkungan kerja yang adil, manusiawi, dan inklusif. Dalam konteks ini, workplace ethics atau etika di tempat kerja menjadi fondasi penting yang mengarahkan perilaku individu maupun kebijakan organisasi agar selaras dengan nilai keadilan, tanggung jawab sosial, serta penghormatan terhadap keberagaman. Etika kerja tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai pilar strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, berkelanjutan, dan mampu menjawab tantangan perubahan sosial serta dinamika dunia industri.

Lingkungan kerja inklusif semakin diakui sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, keterlibatan kerja, dan daya saing organisasi. Kepemimpinan inklusif, praktik sumber daya manusia yang etis, serta kebijakan anti-diskriminasi terbukti berperan penting dalam membangun rasa aman, kepercayaan, dan penghargaan terhadap perbedaan individu di tempat kerja. Berbagai kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ramah, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan mampu mendorong kolaborasi, loyalitas, serta kinerja berkelanjutan dalam jangka panjang. Seiring dengan meningkatnya perhatian terhadap isu keberlanjutan, konsep etika kerja juga semakin terintegrasi dengan praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan, Green HRM, prinsip

diversity, equity, and inclusion (DEI), serta tanggung jawab sosial perusahaan. Integrasi ini menegaskan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek lingkungan fisik, tetapi juga mencakup keberlanjutan sosial melalui perlakuan yang adil, inklusif, dan bermartabat terhadap seluruh karyawan. Dalam era digital dan transformasi industri menuju Industrial Excellence 5.0, tantangan etika menjadi semakin kompleks, sehingga membutuhkan kerangka nilai yang kuat untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas, inovasi, keselamatan, dan kesejahteraan manusia.

Berdasarkan kondisi tersebut, pembahasan mengenai workplace ethics sebagai pilar keberlanjutan lingkungan kerja inklusif menjadi sangat relevan dan penting. Kajian ini berupaya menelaah peran etika kerja dalam membentuk kepemimpinan inklusif, praktik SDM yang berkelanjutan, serta budaya organisasi yang menghargai keberagaman dan keadilan. Dengan mengkaji berbagai literatur dan pemikiran terkini, diharapkan tulisan ini dapat memberikan pemahaman konseptual yang komprehensif mengenai pentingnya etika di tempat kerja sebagai dasar dalam mewujudkan organisasi yang berkelanjutan, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*). Metode ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep workplace ethics serta perannya sebagai pilar keberlanjutan lingkungan kerja inklusif berdasarkan temuan-temuan ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari literatur sekunder, meliputi buku teks, jurnal nasional terakreditasi, dan jurnal internasional bereputasi yang relevan dengan topik etika di tempat kerja, kepemimpinan inklusif,

keberlanjutan organisasi, *Green Human Resource Management*, serta *prinsip diversity, equity, and inclusion (DEI)*. Literatur dikumpulkan melalui penelusuran database ilmiah seperti Google Scholar dan portal jurnal nasional, dengan mempertimbangkan keterkaitan topik, kredibilitas sumber, serta kebaruan publikasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara identifikasi, seleksi, dan pengelompokan literatur yang sesuai dengan fokus kajian. Literatur yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi konsep, temuan utama, serta hubungan antara workplace ethics dan keberlanjutan lingkungan kerja inklusif.

Tahapan analisis meliputi

1. Membaca dan memahami isi literatur secara mendalam,
2. Mengklasifikasikan konsep dan temuan penelitian berdasarkan tema utama,
3. Membandingkan hasil kajian antar literatur,
4. Serta mensintesis temuan untuk menarik kesimpulan konseptual.

Hasil analisis disajikan secara deskriptif-analitis guna memberikan gambaran yang sistematis mengenai peran strategis workplace ethics dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Etika kerja bukan sekadar seperangkat aturan formal yang bersifat normatif, melainkan merupakan nilai hidup yang memengaruhi cara organisasi beroperasi, memimpin, dan memperlakukan sumber daya manusianya. Dalam praktiknya, etika di tempat kerja menjadi landasan utama yang menentukan apakah suatu organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, inklusif, dan berkelanjutan bagi seluruh karyawan. Hal ini semakin relevan di tengah dinamika dunia kerja modern yang ditandai oleh keberagaman tenaga kerja, percepatan teknologi, serta

tuntutan kesejahteraan dan keadilan sosial.

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa etika kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepemimpinan inklusif. Pemimpin yang berlandaskan etika cenderung lebih terbuka terhadap perbedaan, menghargai kontribusi individu, serta mampu menciptakan ruang dialog yang sehat di tempat kerja. Kepemimpinan seperti ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan karyawan. Dalam konteks ini, etika berperan sebagai kompas moral yang mengarahkan pemimpin dalam mengambil keputusan yang tidak merugikan pihak tertentu, serta menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Lingkungan kerja inklusif yang dibangun melalui kepemimpinan etis terbukti memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dan dihargai cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Rasa aman secara psikologis ini mendorong karyawan untuk mengekspresikan ide, berpartisipasi aktif, dan bekerja secara kolaboratif tanpa rasa takut akan diskriminasi atau perlakuan tidak adil. Dengan demikian, etika kerja tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga menjadi fondasi bagi terciptanya iklim kerja yang sehat dan produktif.

Etika kerja memiliki peran penting dalam mencegah praktik diskriminasi di tempat kerja. Diskriminasi, baik yang bersifat terbuka maupun terselubung, sering kali berakar dari lemahnya penerapan nilai etika dalam kebijakan dan praktik sumber daya manusia. Ketika etika dijadikan dasar dalam proses rekrutmen, promosi, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan, organisasi akan lebih mampu menjamin kesetaraan kesempatan bagi seluruh individu. Hal ini memperkuat prinsip inklusivitas dan menciptakan rasa keadilan yang menjadi

kunci keberlanjutan hubungan kerja jangka panjang.

Dalam perspektif keberlanjutan organisasi, etika kerja juga berperan sebagai penghubung antara tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Organisasi yang menjunjung tinggi etika cenderung tidak hanya fokus pada keuntungan jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan dampak keputusan mereka terhadap karyawan, masyarakat, dan lingkungan. Integrasi etika dengan praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan memperlihatkan bahwa kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi bukanlah dua hal yang saling bertentangan, melainkan saling menguatkan. Karyawan yang sejahtera dan merasa dihargai akan menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Green HRM dan prinsip diversity, equity, dan inclusion memperlihatkan bahwa etika kerja menjadi fondasi utama dalam mengintegrasikan kepedulian terhadap lingkungan dengan penghargaan terhadap keberagaman manusia. Praktik Green HRM yang berlandaskan etika mendorong perilaku kerja yang bertanggung jawab terhadap lingkungan sekaligus memperkuat kesadaran akan pentingnya keadilan dan inklusivitas. Dalam konteks ini, keberlanjutan tidak hanya dipahami sebagai upaya pelestarian lingkungan fisik, tetapi juga sebagai upaya menciptakan lingkungan sosial yang adil dan manusiawi.

Di era digital, tantangan etika di tempat kerja menjadi semakin kompleks. Perkembangan teknologi membawa peluang besar bagi peningkatan efisiensi dan inovasi, namun juga berpotensi menciptakan ketimpangan baru jika tidak diiringi dengan nilai etika yang kuat. Pembahasan ini menunjukkan bahwa etika kerja berperan penting dalam memastikan bahwa transformasi digital tetap berpihak pada manusia. Kebijakan kerja fleksibel, penggunaan teknologi yang adil, serta perlindungan terhadap hak dan privasi karyawan menjadi bagian

dari implementasi etika dalam lingkungan kerja modern. Dengan demikian, etika berfungsi sebagai penyeimbang antara kemajuan teknologi dan nilai kemanusiaan.

Kasus pengelolaan SDM di sektor industri juga memperkuat temuan bahwa etika kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dalam lingkungan kerja dengan risiko tinggi dan tekanan kerja yang besar, etika menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, dan pengembangan karyawan. Organisasi yang mengabaikan etika cenderung menghadapi masalah konflik, penurunan kepercayaan, dan ketidakstabilan hubungan kerja, yang pada akhirnya menghambat keberlanjutan organisasi.

Konsep Industrial Excellence 5.0 menegaskan bahwa keunggulan industri di masa depan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan efisiensi operasional, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menjunjung tinggi etika dan nilai kemanusiaan. Lingkungan kerja inklusif dipandang sebagai prasyarat untuk mencapai keunggulan yang berkelanjutan, karena hanya dengan melibatkan dan menghargai seluruh individu, organisasi dapat beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan yang cepat. Etika kerja dalam konteks ini berfungsi sebagai pilar yang menjaga agar kemajuan industri tetap selaras dengan kesejahteraan manusia.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa workplace ethics memiliki peran strategis dalam membangun keberlanjutan lingkungan kerja inklusif. Etika kerja memengaruhi kepemimpinan, praktik manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, serta strategi keberlanjutan secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang etis dan inklusif tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing dan ketahanan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penguatan etika di tempat kerja perlu dipandang sebagai investasi

jangka panjang yang esensial bagi keberlanjutan organisasi dan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan.

KESIMPULAN

Workplace ethics terbukti berperan fundamental dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan melalui pembentukan kepemimpinan etis, kebijakan organisasi yang adil, serta praktik manajemen sumber daya manusia yang menjunjung kesejahteraan dan kesetaraan. Penerapan nilai etika secara konsisten tidak hanya mencegah diskriminasi dan ketimpangan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan psikologis, keterlibatan, loyalitas, dan komitmen karyawan. Dalam perspektif keberlanjutan, etika kerja menjadi penghubung antara dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan, sehingga penguatannya merupakan investasi strategis bagi organisasi dalam menciptakan nilai jangka panjang dan lingkungan kerja yang adaptif serta inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Iswanti, D., Sutopo, A. B., Sari, B. B. P., Zallyanti, M. N. R., Aqila, A. S., & Kharisma, D. S. (2026). Navigasi Etika di Tempat Kerja: Tinjauan Literatur tentang Kepemimpinan Inklusif dan Kesejahteraan Karyawan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 5675-5685.
- Lisbet, Z. T., Judijanto, L., Ginanjar, R., Adnanti, W. A., Butarbutar, M., & Harto, B. (2024). *Friendly leadership: Membangun koneksi dan kolaborasi di tempat kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sandika, A., Zain, M. M., Marsudi, M. R. P., & Nuriyah, N. (2025). Menuju Masa Depan Kinerja Berkelanjutan dan Organisasi Unggul. *Jurnal Manajemen Dakwah dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 17-34.
- Al Hussainy, Z., Yurni, C. A., Kristian, D., & Nandavita, A. Y. (2025). Etika dalam fungsi sumber daya manusia dan diskriminasi pekerjaan. *PENG:*

- Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(2), 2329-2342.
- Saputri, M. P. (2025). Integrasi green hr dan prinsip dei dalam mewujudkan organisasi berkelanjutan dan inklusif. AMNESIA (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 178-185.
- Ardiyanto, I., Kom, M. I., Fitiriani, D. R., & Kom, M. I. (2025). CSR DAN KEBERLANJUTAN. Penerbit Widina.
- Prakoso, L. H., Hanifah, P. A., Irianti, C. D., Firdausy, N. A., & Setyawati, N. (2025). Analisis Pengaruh Green Hr, Keberagaman, Dan Inklusi Dalam Pengelolaan Sdm Era Digital. Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, 4(5), 1101- 1112.
- Saluy, A. B., & Kemalasari, N. (2025). MSDM BERKELANJUTAN.
- Andela, O. M., Junianto, Y. A., & Hadi, R. A. (2025). Strategi Pengembangan SDM Di PT Freeport: Antara Kebutuhan Industri dan Kesejahteraan Karyawan. Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 25(1), 4401-4410.
- Kholil, M., Saepudin, T. H., Tambunan, E. B. M., Sjarifudin, D., Mu'min, R., Almahdy, I., ... & Riadi, S. (2025). Industrial Excellence 5.0 di Indonesia: Safety, Intelligence, and Sustainability in Action. CV Eureka Media Aksara.