

Etika dalam Fungsi Sumber Daya Manusia dan Diskriminasi Pekerjaan

Zakky Al Hussainy*¹, Calendula Aprido Yurni², Dimas Kristian³, Alva Yenica Nandavita⁴

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Metro, Lampung, Indonesia^{1,2,3,4}

*Email: alhusainizakky@gmail.com ; alvayenicanandavita@metrouniv.ac.id

Diterima: 30-12-2024 | Disetujui: 31-12-2024 | Diterbitkan: 01-01-2025

ABSTRACT

Ethics in Human Resource Management (HRM) plays an important role in creating a fair, inclusive, and discrimination-free work environment. Ethics serve as a moral guideline to ensure that every employee is treated with equality and dignity, regardless of factors such as race, gender, age, religion, or disability. Strong ethical implementation across various HR functions, including recruitment, performance evaluation, and promotion, can help prevent discrimination that may harm employee productivity and well-being. Workplace discrimination, if left unaddressed, can lead to decreased employee motivation, internal conflicts, as well as professional and financial losses for the organization. Therefore, the implementation of HR policies based on ethical principles is essential to ensure the sustainability and success of the organization. This research explores the role of ethics in HR functions and its impact on preventing workplace discrimination, emphasizing the importance of fair and inclusive policies.

Keywords: *Ethics, Human Resource Management, Discrimination.*

ABSTRAK

Etika dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan bebas dari diskriminasi. Etika menjadi pedoman moral yang memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan kesetaraan dan martabat, tanpa memandang faktor seperti ras, gender, usia, agama, atau disabilitas. Penerapan etika yang kuat dalam berbagai fungsi SDM, termasuk perekrutan, penilaian kinerja, dan promosi, dapat membantu mencegah diskriminasi yang dapat merusak produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Diskriminasi di tempat kerja, jika tidak ditangani, dapat menyebabkan penurunan motivasi karyawan, konflik internal, serta kerugian reputasional dan finansial bagi organisasi. Oleh karena itu, penerapan kebijakan SDM yang berlandaskan etika menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Penelitian ini mengeksplorasi peran etika dalam fungsi SDM dan dampaknya terhadap pencegahan diskriminasi di tempat kerja, dengan menyoroti pentingnya kebijakan yang adil dan inklusif.

Katakunci: Etika, Sumber Daya Manusia, Diskriminasi

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Al Hussainy, Z., Aprido Yurni, C. ., Kristian, D. ., & Nandavita, A. Y. (2025). Etika dalam Fungsi Sumber Daya Manusia dan Diskriminasi Pekerjaan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2329-2342. <https://doi.org/10.62710/7nha0612>

PENDAHULUAN

Etika dalam fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat krusial dalam pengelolaan tenaga kerja di berbagai organisasi. SDM tidak hanya berperan dalam administrasi personalia, seperti perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan, tetapi juga dalam menjaga keadilan dan integritas organisasi. Penerapan prinsip etika dalam fungsi SDM memastikan bahwa semua proses yang terkait dengan karyawan dijalankan secara transparan, adil, dan sesuai dengan standar moral yang diakui. Etika tidak hanya menyangkut perilaku individual manajer atau staf SDM, tetapi juga mencakup kebijakan organisasi secara keseluruhan, seperti bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan mereka dan bagaimana mereka memandang isu-isu sosial yang lebih luas, termasuk diskriminasi dan inklusi (Cahyadi et al., 2023).

Diskriminasi pekerjaan adalah salah satu topik utama yang dihadapi dalam penerapan etika SDM. Diskriminasi dapat terjadi ketika karyawan atau calon karyawan diperlakukan secara tidak adil berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan dengan kemampuan kerja mereka, seperti ras, jenis kelamin, agama, usia, orientasi seksual, atau disabilitas. Meskipun banyak negara telah menerapkan undang-undang yang melarang diskriminasi di tempat kerja, kenyataannya masih banyak praktik diskriminatif yang terjadi, baik secara terang-terangan maupun tersembunyi. Hal ini menciptakan ketidakadilan, merusak semangat kerja, dan menghambat potensi kontribusi individu terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi fungsi SDM untuk tidak hanya mematuhi hukum, tetapi juga mengembangkan kebijakan yang proaktif dalam mempromosikan keadilan dan kesetaraan di tempat kerja (Ulum & Ulum, 2023).

Dalam praktiknya, penerapan etika dalam fungsi SDM mencakup berbagai dimensi, mulai dari proses rekrutmen hingga manajemen kinerja. Sebagai contoh, dalam proses perekrutan, penting untuk memastikan bahwa semua kandidat dinilai secara adil dan berdasarkan kualifikasi mereka, tanpa dipengaruhi oleh bias personal atau stereotip. Manajemen SDM yang etis juga harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan maju dalam karir mereka, terlepas dari latar belakang pribadi mereka. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inklusi, di mana perbedaan dihargai dan diakui sebagai sumber kekuatan organisasi, bukan sebagai sumber perpecahan atau konflik.

Terkait dengan diskriminasi, SDM memiliki tanggung jawab untuk mendeteksi, mencegah, dan menangani masalah ini dengan tepat. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesetaraan dan inklusi, serta kebijakan yang memungkinkan karyawan melaporkan masalah diskriminasi tanpa takut akan dampak negatif terhadap karir mereka. Lebih jauh lagi, manajer SDM harus memiliki komitmen yang kuat untuk mempromosikan budaya yang menghormati hak-hak individu dan merayakan keberagaman. Organisasi yang berhasil menerapkan etika dalam SDM akan melihat dampak positif pada motivasi, retensi, dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Pada akhirnya, etika dalam fungsi SDM dan pencegahan diskriminasi pekerjaan bukan hanya tentang kepatuhan hukum atau memenuhi persyaratan regulasi, tetapi tentang membangun budaya yang menghargai setiap individu sebagai aset berharga. Organisasi yang etis memahami bahwa memperlakukan karyawan dengan adil dan menghargai perbedaan mereka bukan hanya pilihan moral yang benar, tetapi juga investasi strategis yang dapat membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Dengan demikian, penerapan etika yang kuat dalam SDM tidak hanya melindungi hak-hak karyawan, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan (Karim, 2023).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepustakaan (*library research*), sebuah kegiatan penelitian yang meliputi pengumpulan informasi dan data dengan menggunakan berbagai bahan yang tersedia di perpustakaan, seperti buku-buku referensi, hasil penelitian terdahulu, artikel, catatan dan jurnal yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis dan menginterpretasikan data dengan metode dan teknik tertentu untuk menjawab permasalahan yang dihadapi

LANDASAN TEORI

Teori Etika Deontologi dalam SDM

Teori etika deontologi, yang pertama kali dikemukakan oleh Immanuel Kant, menekankan bahwa tindakan moral tidak ditentukan oleh konsekuensinya tetapi oleh kesesuaian tindakan tersebut terhadap prinsip-prinsip etis yang universal. Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), pendekatan deontologi menjadi landasan yang sangat relevan karena menyoroti pentingnya kewajiban moral, penghormatan terhadap hak asasi manusia, dan komitmen terhadap keadilan. Profesional SDM yang berpegang pada deontologi diwajibkan untuk memastikan bahwa setiap keputusan, kebijakan, dan tindakan dalam organisasi didasarkan pada nilai-nilai universal seperti integritas, keadilan, dan penghormatan terhadap martabat manusia (Yunus et al., 2023).

Dalam pengelolaan SDM, deontologi menuntut keadilan prosedural dan perlakuan setara terhadap semua karyawan. Misalnya, dalam proses rekrutmen, setiap kandidat harus dinilai berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang relevan dengan posisi yang dilamar, tanpa dipengaruhi oleh bias pribadi, diskriminasi, atau pertimbangan yang tidak relevan seperti jenis kelamin, ras, agama, atau preferensi seksual. Ketika SDM menerapkan prinsip deontologi, tindakan ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap integritas organisasi tetapi juga membangun budaya kerja yang inklusif dan bermartabat.

Selain itu, teori deontologi juga menuntut perlakuan manusiawi terhadap karyawan dalam pengelolaan hubungan kerja. Dalam situasi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) atau penurunan jabatan, prinsip deontologi mengharuskan organisasi untuk memberikan informasi yang transparan, alasan yang sah, serta mendukung karyawan yang terkena dampak dengan cara-cara yang bermartabat, seperti menyediakan pelatihan ulang atau bantuan pencarian kerja. Dalam hal ini, penghormatan terhadap hak dan martabat individu menjadi lebih penting daripada sekadar mempertimbangkan efisiensi atau keuntungan ekonomi jangka pendek.

Implementasi teori deontologi juga terlihat dalam pengelolaan pelatihan dan pengembangan karyawan. Organisasi yang berpegang pada prinsip ini memastikan bahwa semua karyawan memiliki akses yang adil terhadap peluang pengembangan karier, terlepas dari latar belakang atau posisi mereka dalam perusahaan. Misalnya, kebijakan pelatihan tidak boleh hanya diberikan kepada kelompok tertentu, tetapi harus didistribusikan berdasarkan kebutuhan individu dan kontribusi terhadap organisasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional secara merata.

Namun, penerapan teori deontologi dalam SDM sering menghadapi tantangan praktis, terutama dalam pengambilan keputusan yang melibatkan dilema moral. Misalnya, dalam situasi di mana harus memilih antara keuntungan organisasi dan kesejahteraan karyawan, profesional SDM harus

mempertimbangkan nilai-nilai moral secara mendalam. Meskipun keputusan yang berlandaskan deontologi mungkin tidak selalu menghasilkan manfaat ekonomi langsung, hal tersebut membangun reputasi organisasi sebagai entitas yang etis dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan citra perusahaan dalam jangka panjang (INDARWATI, 2018).

Dengan demikian, teori etika deontologi menjadi panduan penting bagi profesional SDM untuk memastikan bahwa fungsi SDM tidak hanya berfokus pada tujuan bisnis tetapi juga pada penghormatan terhadap prinsip-prinsip moral yang mendasar. Pendekatan ini menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan hak individu, serta membantu organisasi membangun fondasi budaya kerja yang etis dan berkelanjutan.

Teori Utilitarianisme dalam Pengelolaan SDM

Teori utilitarianisme, yang dikembangkan oleh filsuf seperti Jeremy Bentham dan John Stuart Mill, menekankan bahwa tindakan dianggap etis jika menghasilkan manfaat terbesar bagi sebanyak mungkin orang. Dalam konteks pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), utilitarianisme memberikan kerangka kerja untuk mengambil keputusan yang bertujuan memaksimalkan kesejahteraan karyawan sekaligus mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini mengarahkan para manajer dan profesional SDM untuk mempertimbangkan dampak dari kebijakan dan keputusan mereka terhadap kesejahteraan seluruh organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Putra & Fitrisia, 2024).

Dalam fungsi SDM, utilitarianisme menjadi dasar penting untuk merancang kebijakan yang seimbang dan inklusif. Misalnya, ketika organisasi mempertimbangkan restrukturisasi yang berpotensi menyebabkan pengurangan tenaga kerja, pendekatan utilitarianisme mengharuskan pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan efisiensi bisnis dan dampak sosial terhadap karyawan. Organisasi dapat meminimalkan dampak negatif terhadap individu yang terkena dampak dengan memberikan pesangon yang layak, pelatihan ulang, atau bantuan dalam menemukan pekerjaan baru. Dengan cara ini, keputusan organisasi diupayakan tidak hanya mendukung kelangsungan bisnis tetapi juga menjaga kesejahteraan sebanyak mungkin karyawan.

Selain itu, teori utilitarianisme juga relevan dalam menciptakan kebijakan kompensasi dan manfaat karyawan. Pendekatan ini mendorong para profesional SDM untuk merancang sistem penghargaan yang tidak hanya adil tetapi juga memotivasi seluruh karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Misalnya, program bonus berbasis kinerja yang dirancang dengan baik dapat memberikan insentif bagi karyawan untuk berkontribusi lebih baik terhadap tujuan organisasi, sekaligus memastikan bahwa manfaat tersebut dirasakan oleh banyak pihak. Dengan demikian, utilitarianisme membantu SDM menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu dan kolektif.

Pendekatan utilitarian juga terlihat dalam pengelolaan konflik di tempat kerja. Ketika terjadi perselisihan antara karyawan atau antara karyawan dan manajemen, profesional SDM yang berlandaskan utilitarianisme akan berupaya menyelesaikan konflik dengan cara yang meminimalkan kerugian bagi semua pihak dan memaksimalkan harmoni dalam lingkungan kerja. Misalnya, melalui mediasi atau pelatihan resolusi konflik, SDM dapat membantu menciptakan solusi yang saling menguntungkan sehingga seluruh tim dapat kembali fokus pada produktivitas dan kolaborasi.

Namun, teori utilitarianisme dalam pengelolaan SDM juga menghadapi tantangan, terutama dalam situasi di mana kepentingan mayoritas mungkin mengorbankan hak-hak individu. Misalnya, kebijakan yang bertujuan meningkatkan efisiensi organisasi, seperti penambahan beban kerja untuk tim tertentu, mungkin

bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan tetapi berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu. Dalam situasi seperti ini, profesional SDM perlu memastikan bahwa keputusan yang diambil tetap menghormati martabat dan hak individu, sehingga menciptakan keseimbangan antara manfaat kolektif dan kesejahteraan pribadi.

Teori utilitarianisme memberikan landasan strategis bagi SDM untuk mempertimbangkan efek luas dari setiap keputusan, baik terhadap organisasi maupun karyawannya. Dengan fokus pada pencapaian manfaat terbesar, utilitarianisme membantu organisasi menciptakan kebijakan yang mendukung pertumbuhan bisnis sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini, jika diterapkan dengan bijak, dapat memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan serta menciptakan budaya kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan (Hudha & Rahardjanto, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Etika dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah landasan yang penting dalam menciptakan kebijakan dan praktik yang adil, transparan, dan menghormati martabat setiap individu di dalam organisasi. Etika ini berperan dalam memastikan bahwa pengelolaan karyawan tidak hanya berfokus pada produktivitas dan keuntungan semata, tetapi juga pada bagaimana organisasi memperlakukan karyawan sebagai manusia yang memiliki hak-hak moral dan legal. Pengambilan keputusan yang etis dalam SDM tidak hanya berhubungan dengan kepatuhan terhadap peraturan hukum, tetapi juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap prinsip-prinsip keadilan, integritas, dan tanggung jawab sosial (RE, 2010).

Pada proses perekrutan dan seleksi karyawan, penerapan etika sangat penting untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil bebas dari diskriminasi dan bias. Perekrutan yang etis harus didasarkan pada kualifikasi dan kemampuan calon karyawan, bukan pada faktor-faktor yang tidak relevan seperti jenis kelamin, ras, agama, atau orientasi seksual. Selain itu, proses rekrutmen yang transparan dan adil meningkatkan kredibilitas organisasi dan menciptakan rasa percaya di antara calon karyawan. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan distributif, di mana kesempatan harus diberikan secara merata kepada semua individu yang memenuhi syarat tanpa adanya perlakuan yang berbeda. Selain perekrutan, etika juga penting dalam pengembangan dan manajemen kinerja karyawan. Manajer SDM yang etis akan memastikan bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan yang adil untuk berkembang melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan promosi. Penilaian kinerja harus dilakukan berdasarkan objektivitas dan data yang valid, menghindari bias pribadi yang dapat merugikan karyawan tertentu. Selain itu, etika juga mengharuskan manajemen untuk mendukung kesejahteraan karyawan, termasuk memberikan kompensasi yang adil dan memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Etika dalam SDM juga menyentuh aspek penting dari pemutusan hubungan kerja atau pengurangan tenaga kerja. Proses pemutusan kerja yang dilakukan secara etis harus menghormati hak-hak karyawan, seperti memberikan kompensasi yang adil, pemberitahuan yang layak, serta bantuan dalam transisi karir, seperti pelatihan kembali atau bantuan penempatan kerja. Manajemen yang etis harus memastikan bahwa keputusan untuk memberhentikan karyawan dilakukan dengan mempertimbangkan dampak sosial dan moral, bukan hanya faktor ekonomi atau efisiensi. Secara keseluruhan, penerapan etika dalam manajemen SDM membawa manfaat jangka panjang bagi organisasi, seperti meningkatnya loyalitas karyawan, reputasi yang baik di mata publik, dan produktivitas yang lebih tinggi. Organisasi yang menerapkan etika dalam

manajemen SDM menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adil, dan saling menghargai, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan bisnis secara keseluruhan. Dengan menempatkan etika sebagai prioritas, organisasi tidak hanya membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan mereka, tetapi juga memperkuat posisinya dalam menghadapi tantangan etika di dunia kerja yang semakin kompleks (Sugiarti et al., 2022).

Diskriminasi Pekerjaan

Diskriminasi pekerjaan merujuk pada perlakuan tidak adil terhadap karyawan atau calon karyawan berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan dengan kinerja atau kualifikasi mereka, seperti ras, jenis kelamin, usia, agama, disabilitas, orientasi seksual, atau status sosial. Diskriminasi dapat terjadi di berbagai tahap proses kerja, termasuk perekrutan, promosi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Meskipun banyak negara telah memiliki undang-undang yang melarang diskriminasi di tempat kerja, fenomena ini masih sering terjadi, baik secara terang-terangan maupun dalam bentuk yang lebih halus, seperti bias yang tidak disadari (Yusuf & Al Arif, 2015).

Salah satu bentuk diskriminasi yang paling umum adalah diskriminasi berbasis gender. Di banyak negara, perempuan masih sering dihadapkan pada kesenjangan upah, akses yang terbatas terhadap posisi kepemimpinan, dan stereotip yang merugikan di tempat kerja. Selain itu, diskriminasi berbasis gender juga dapat terlihat dalam bentuk pelecehan seksual, di mana perempuan sering kali menjadi korban di lingkungan kerja yang tidak menghormati hak-hak mereka. Meskipun kampanye kesetaraan gender telah banyak dilakukan, masalah ini tetap menjadi tantangan besar dalam upaya menciptakan tempat kerja yang adil dan inklusif.

Diskriminasi ras dan etnis juga masih menjadi masalah signifikan di dunia kerja. Karyawan dari kelompok minoritas sering kali menghadapi hambatan dalam mendapatkan pekerjaan yang setara atau diakui secara profesional dengan karyawan dari kelompok mayoritas. Mereka juga lebih rentan terhadap perlakuan yang tidak adil, seperti penolakan kesempatan promosi, penilaian kinerja yang bias, atau bahkan pemecatan yang tidak adil. Diskriminasi ras dapat merusak semangat kerja dan menimbulkan perpecahan dalam tim, mengganggu kerjasama dan produktivitas di dalam organisasi.

Selain itu, diskriminasi berbasis usia sering kali berdampak pada karyawan yang lebih tua. Mereka sering dianggap kurang kompeten atau kurang fleksibel dalam menghadapi teknologi baru dan perubahan dalam dunia kerja, meskipun memiliki pengalaman dan pengetahuan yang kaya. Bias terhadap karyawan senior ini sering kali menghalangi mereka untuk mendapatkan kesempatan pelatihan, promosi, atau bahkan mempertahankan pekerjaan mereka. Di sisi lain, karyawan yang lebih muda juga dapat menghadapi diskriminasi ketika dianggap terlalu muda atau kurang berpengalaman untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar, meskipun mereka memiliki kualifikasi yang memadai. Secara keseluruhan, diskriminasi pekerjaan memiliki dampak negatif yang luas, tidak hanya bagi individu yang menjadi korban, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Diskriminasi mengurangi motivasi, meningkatkan tingkat stres, dan memperburuk retensi karyawan. Selain itu, diskriminasi juga dapat merusak reputasi organisasi dan mengurangi daya tariknya sebagai tempat kerja yang layak. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan, inklusi, dan keberagaman, serta menanamkan budaya kerja yang menghormati hak-hak setiap individu tanpa memandang latar belakang mereka (Subyantoro & Suwanto, 2020).

Pentingnya Etika dalam Pengelolaan SDM untuk Mencegah Diskriminasi

Etika dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pilar utama dalam membangun organisasi yang adil, transparan, dan inklusif. Pada dasarnya, etika dalam SDM mencakup prinsip-prinsip moral yang menjadi panduan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan terkait tenaga kerja. Pengelolaan SDM yang etis bukan hanya tentang mematuhi regulasi hukum yang berlaku, melainkan juga mencerminkan komitmen perusahaan untuk memperlakukan setiap karyawan dengan adil dan bermartabat, terlepas dari latar belakang mereka. Dengan demikian, etika memainkan peran yang sangat penting dalam mencegah diskriminasi di tempat kerja, di mana diskriminasi dapat merusak hubungan kerja, menurunkan produktivitas, serta menciptakan ketidakadilan struktural yang menghambat kemajuan individu dan organisasi (Subyantoro & Suwanto, 2020).

Dalam konteks mencegah diskriminasi, etika membantu organisasi memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak didasarkan pada bias, prasangka, atau stereotip yang tidak relevan. Ketika sebuah perusahaan mengadopsi pendekatan yang berlandaskan etika dalam pengelolaan SDM, mereka menciptakan kebijakan dan praktik yang menghargai keberagaman serta memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu. Misalnya, dalam proses perekrutan, pendekatan etis berarti bahwa kandidat dinilai berdasarkan kualifikasi, keterampilan, dan kemampuan mereka, bukan faktor-faktor yang diskriminatif seperti ras, jenis kelamin, usia, agama, atau orientasi seksual. Dengan menjaga proses seleksi yang adil, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memperoleh talenta terbaik yang tersedia, sekaligus mencegah tindakan diskriminatif yang dapat merugikan calon pekerja dan reputasi perusahaan.

Selain itu, penerapan etika dalam pengelolaan kinerja dan promosi karyawan juga sangat penting dalam mencegah diskriminasi. Manajer SDM yang etis akan memastikan bahwa setiap karyawan dinilai berdasarkan prestasi mereka yang objektif, bukan berdasarkan favoritisme atau faktor-faktor non-performa lainnya. Penilaian yang adil ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga mendorong lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung untuk berkembang. Di sisi lain, jika pengelolaan kinerja dilakukan secara tidak etis, dengan adanya bias dalam promosi atau penilaian kinerja, hal ini dapat memicu ketidakadilan dan memperburuk masalah diskriminasi yang ada di organisasi.

Etika juga berperan penting dalam menciptakan kebijakan anti-diskriminasi yang kuat dan efektif. Organisasi yang menempatkan etika sebagai inti dari kebijakan SDM mereka cenderung lebih proaktif dalam merumuskan program pelatihan dan sosialisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya kesetaraan dan inklusi. Pelatihan semacam ini tidak hanya membantu mencegah diskriminasi secara langsung, tetapi juga mengubah cara pandang karyawan dan manajemen terhadap keberagaman. Etika yang diintegrasikan ke dalam kebijakan SDM juga menyediakan mekanisme pelaporan yang aman dan adil, di mana karyawan dapat melaporkan tindakan diskriminasi tanpa takut akan adanya balasan negatif atau stigma. Dengan demikian, organisasi mampu mengidentifikasi dan menangani diskriminasi secara efektif sebelum dampaknya meluas.

Lebih jauh lagi, pengelolaan SDM yang berlandaskan etika tidak hanya bermanfaat dalam mencegah diskriminasi, tetapi juga membantu memperkuat citra dan reputasi perusahaan di mata publik. Organisasi yang menunjukkan komitmen terhadap keadilan dan inklusi akan lebih dihormati dan dipercaya oleh karyawan, mitra bisnis, serta pelanggan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, citra perusahaan yang etis dan inklusif dapat menjadi keunggulan strategis yang meningkatkan daya tarik perusahaan sebagai tempat bekerja, sekaligus membantu menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Lebih dari itu, perusahaan yang etis akan lebih sedikit menghadapi risiko hukum dan konflik internal yang berkaitan dengan diskriminasi, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Secara keseluruhan, pentingnya etika dalam pengelolaan SDM untuk mencegah diskriminasi tidak dapat disangkal. Etika memberikan landasan moral dan operasional bagi organisasi untuk menciptakan tempat kerja yang adil, menghargai keberagaman, dan mencegah diskriminasi di setiap aspek manajemen karyawan. Melalui penerapan kebijakan yang etis, organisasi dapat memastikan bahwa mereka bukan hanya mematuhi hukum, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif, di mana setiap individu diberikan kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan berkembang. Ini pada akhirnya membawa dampak positif yang tidak hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan (Sutrasna & SE, 2023).

Dampak Diskriminasi terhadap Karyawan dan Organisasi

Konsep produksi dalam Al-Qur'an sejatinya sangat luas, mencakup lebih dari sekadar aspek modal dan keuntungan. Produksi seharusnya terhubung secara rasional dan praktis dengan kebutuhan hidup manusia. Oleh karena itu, produksi barang-barang mewah secara berlebihan tidak sejalan dengan ajaran agama. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, produksi harus dipahami sebagai keseluruhan proses dari awal hingga akhir, bukan hanya sebagai aspek kapital dan keuntungan bisnis yang sering kali dapat merugikan pihak lain. Input yang digunakan dalam produksi harus senantiasa sejalan dengan hasil yang diperoleh dan memenuhi standar yang baik. Logika dasarnya adalah, jika proses produksi berkualitas dan efisien, maka hasil yang diperoleh akan sebanding dengan nilai yang telah dikorbankan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan semua aspek yang terlibat dalam produksi, serta bersikap hati-hati, tidak boros, dan berlandaskan pada rasionalitas.

Diskriminasi di tempat kerja, dalam berbagai bentuknya, memiliki dampak yang merugikan baik bagi individu yang menjadi korban maupun bagi organisasi secara keseluruhan. Bagi karyawan, diskriminasi menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman, tidak nyaman, dan tidak adil, yang dapat merusak moral dan motivasi mereka. Diskriminasi yang berbasis pada faktor-faktor seperti ras, gender, usia, agama, atau disabilitas dapat membuat karyawan merasa dipinggirkan atau dianggap tidak berharga, yang mengakibatkan penurunan kepercayaan diri, stres, dan depresi. Dalam jangka panjang, kondisi mental dan emosional yang tertekan ini dapat memengaruhi kesehatan fisik karyawan, meningkatkan risiko penyakit akibat stres kerja, seperti tekanan darah tinggi, gangguan tidur, dan penyakit kardiovaskular (Tahir et al., 2023).

Salah satu dampak langsung dari diskriminasi terhadap karyawan adalah penurunan produktivitas. Karyawan yang menjadi korban diskriminasi cenderung kehilangan semangat untuk bekerja dan tidak lagi merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Ketika mereka merasa bahwa upaya dan kinerja mereka tidak diakui atau dihargai dengan adil, mereka mungkin menjadi pasif atau tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, diskriminasi juga dapat mengurangi rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, karena karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil mungkin tidak melihat manfaat dari kerja keras atau loyalitas terhadap perusahaan. Akibatnya, hal ini berdampak negatif pada kinerja individu dan secara kolektif memengaruhi produktivitas tim serta organisasi.

Dampak psikologis yang ditimbulkan oleh diskriminasi juga dapat memperburuk hubungan antar karyawan. Diskriminasi sering kali menciptakan iklim kerja yang tidak inklusif, di mana karyawan dari kelompok tertentu merasa terisolasi atau tidak diterima oleh rekan-rekan kerja mereka. Rasa keterasingan

ini dapat memicu konflik internal, memperburuk komunikasi, dan mengganggu kerjasama tim. Dalam kasus yang lebih parah, diskriminasi dapat menimbulkan tindakan balasan atau bahkan pengunduran diri secara massal oleh karyawan yang merasa dikecewakan oleh kebijakan perusahaan. Akibatnya, budaya organisasi menjadi tidak harmonis, dan perusahaan kehilangan kepercayaan serta komitmen dari tenaga kerja mereka. Dalam lingkungan kerja yang terfragmentasi seperti ini, inovasi dan kreativitas juga cenderung terhambat, karena kurangnya kerjasama dan rasa saling percaya antara anggota tim.

Dari perspektif organisasi, dampak diskriminasi jauh lebih besar daripada sekadar penurunan produktivitas atau moral karyawan. Diskriminasi yang dibiarkan tanpa ditangani dengan serius dapat merusak reputasi perusahaan, baik di kalangan karyawan maupun di mata publik. Perusahaan yang dikenal memiliki masalah diskriminasi cenderung kesulitan untuk menarik talenta terbaik, terutama karena calon karyawan akan ragu untuk bergabung dengan perusahaan yang tidak menunjukkan komitmen terhadap keadilan dan inklusi. Selain itu, dampak reputasional ini dapat meluas ke pelanggan dan mitra bisnis, yang mungkin mempertanyakan etika dan tanggung jawab sosial perusahaan. Di era di mana citra publik sangat penting, perusahaan yang gagal menangani masalah diskriminasi dapat kehilangan pangsa pasar, kepercayaan konsumen, serta dukungan dari komunitas bisnis dan sosial.

Diskriminasi juga dapat membawa konsekuensi hukum yang serius bagi organisasi. Banyak negara memiliki undang-undang yang melarang diskriminasi di tempat kerja, dan perusahaan yang melanggar aturan ini dapat menghadapi tuntutan hukum yang signifikan. Biaya litigasi, kompensasi bagi korban diskriminasi, serta denda yang harus dibayarkan dapat sangat membebani finansial perusahaan. Selain biaya langsung, perusahaan juga dapat kehilangan waktu dan sumber daya yang seharusnya digunakan untuk operasional bisnis ketika harus berhadapan dengan tuntutan hukum. Bahkan dalam kasus di mana perusahaan tidak kalah dalam tuntutan, dampak pada moral karyawan dan reputasi perusahaan sering kali sudah tidak dapat dipulihkan.

Secara keseluruhan, dampak diskriminasi di tempat kerja adalah luas dan berjangkauan jauh. Bagi karyawan, diskriminasi menciptakan rasa tidak aman dan ketidakpuasan yang dapat mengganggu kesejahteraan mental, emosional, dan fisik mereka. Bagi organisasi, diskriminasi menurunkan produktivitas, merusak budaya kerja, dan menimbulkan risiko reputasional serta hukum yang dapat menghambat pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk proaktif dalam mencegah diskriminasi melalui penerapan kebijakan yang adil dan inklusif, serta memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan martabat dan penghormatan yang layak. Membangun budaya kerja yang etis, adil, dan bebas dari diskriminasi adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan sukses bagi semua pihak (DR HA Rusdiana et al., 2022).

Peran Kebijakan SDM dalam Mencegah dan Mengatasi Diskriminasi

Kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dirancang dengan baik memainkan peran penting dalam mencegah dan mengatasi diskriminasi di tempat kerja. Kebijakan-kebijakan ini menjadi landasan yang memastikan bahwa organisasi beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, dan inklusi. Dengan menetapkan aturan yang jelas dan tegas, kebijakan SDM membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mencegah tindakan diskriminatif, baik yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar, di berbagai aspek seperti rekrutmen, promosi, kompensasi, serta penanganan keluhan. Kebijakan yang kuat juga menjadi perlindungan bagi karyawan, memberikan mereka kepercayaan bahwa setiap tindakan diskriminatif akan ditangani secara serius dan adil oleh manajemen (Saputra & Wijaya, 2022).

Dalam konteks pencegahan, kebijakan SDM berfungsi sebagai mekanisme pengendalian awal yang mendefinisikan standar perilaku di tempat kerja. Misalnya, kebijakan anti-diskriminasi yang eksplisit dapat mengatur bahwa tidak boleh ada keputusan terkait pekerjaan yang didasarkan pada ras, gender, agama, usia, disabilitas, atau faktor lainnya yang tidak relevan dengan kinerja. Kebijakan ini juga harus mencakup komitmen perusahaan terhadap keberagaman dan inklusi, memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan martabat dan kesetaraan. Salah satu bentuk pencegahan yang efektif adalah melalui pelatihan SDM, di mana manajer dan staf dilatih untuk mengenali bias tidak disadari (unconscious bias) serta pentingnya mempromosikan tempat kerja yang inklusif. Pelatihan ini membantu meningkatkan kesadaran dan mengurangi peluang munculnya diskriminasi yang mungkin terjadi secara tidak disengaja.

Selain itu, kebijakan SDM juga berfungsi sebagai instrumen untuk menangani diskriminasi ketika hal tersebut terjadi. Kebijakan yang baik harus menyediakan mekanisme pelaporan yang aman, di mana karyawan yang merasa menjadi korban diskriminasi dapat melaporkan insiden tanpa takut akan pembalasan atau stigmatisasi. Mekanisme ini harus dirancang sedemikian rupa agar karyawan merasa didukung dan dilindungi, serta yakin bahwa setiap laporan akan diproses dengan cepat dan adil. Prosedur investigasi yang jelas dan transparan juga harus menjadi bagian integral dari kebijakan ini, sehingga setiap klaim diskriminasi dapat diperiksa secara objektif, dan tindakan yang tepat dapat diambil sesuai dengan temuan yang ada. Kebijakan ini memberikan perusahaan alat untuk bertindak dengan akuntabilitas dan integritas dalam menghadapi masalah yang sensitif seperti diskriminasi.

Selain menangani diskriminasi setelah terjadi, kebijakan SDM juga harus mencakup langkah-langkah korektif yang bertujuan untuk memperbaiki situasi dan menghindari kejadian serupa di masa depan. Ini bisa mencakup program-program pelatihan ulang bagi karyawan atau manajer yang terbukti melakukan tindakan diskriminatif, serta penguatan komitmen terhadap keberagaman melalui inisiatif-inisiatif khusus, seperti promosi karyawan dari latar belakang yang terpinggirkan atau penerapan program mentoring bagi kelompok minoritas di tempat kerja. Langkah-langkah korektif semacam ini tidak hanya menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk memperbaiki kesalahan, tetapi juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa organisasi serius dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan bebas diskriminasi.

Lebih jauh, kebijakan SDM yang efektif harus bersifat dinamis, artinya harus terus dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan sosial, hukum, dan kebutuhan organisasi. Lingkungan kerja yang berubah, termasuk perkembangan dalam regulasi anti-diskriminasi di berbagai yurisdiksi, menuntut perusahaan untuk secara berkala meninjau kembali kebijakan mereka. Evaluasi berkala ini juga memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kelemahan dalam implementasi kebijakan dan memastikan bahwa mereka selalu berada di garis depan dalam mencegah diskriminasi. Di era yang semakin global dan beragam ini, kebijakan SDM yang statis atau kaku dapat gagal menangkap dinamika keberagaman karyawan serta kebutuhan untuk mempromosikan budaya kerja yang inklusif secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, kebijakan SDM yang proaktif dan komprehensif menjadi kunci dalam mencegah dan mengatasi diskriminasi di tempat kerja. Kebijakan yang didasarkan pada etika dan kesetaraan memberikan struktur yang jelas bagi perusahaan untuk mendorong budaya kerja yang adil, sementara mekanisme pelaporan dan koreksi membantu memastikan bahwa tindakan diskriminatif yang muncul dapat segera diatasi. Dengan menerapkan kebijakan SDM yang efektif, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum mereka, tetapi juga memperkuat hubungan dengan karyawan, meningkatkan

produktivitas, dan memperkuat reputasi sebagai tempat kerja yang adil dan inklusif. Akhirnya, investasi dalam kebijakan SDM yang kuat adalah investasi dalam keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang organisasi (Cahyadi et al., 2023).

Diskriminasi di tempat kerja adalah isu serius yang dapat berdampak pada individu, organisasi, dan masyarakat secara luas. Diskriminasi pekerjaan merujuk pada perlakuan tidak adil terhadap karyawan atau calon karyawan berdasarkan karakteristik yang dilindungi hukum, seperti ras, gender, agama, usia, disabilitas, atau orientasi seksual. Studi kasus diskriminasi pekerjaan memberikan wawasan tentang bagaimana diskriminasi terjadi, dampaknya terhadap korban, dan langkah hukum serta organisasi untuk mencegahnya (Kusmawati et al., 2024).

Di Indonesia, perlindungan terhadap diskriminasi pekerjaan diatur dalam berbagai undang-undang, salah satunya adalah **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**. Pasal 5 dan 6 undang-undang ini menegaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, gender, dan kondisi fisik. Selain itu, **Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia** memperkuat larangan diskriminasi dengan menyatakan bahwa setiap individu memiliki hak atas perlakuan yang setara di segala bidang, termasuk ketenagakerjaan. Secara global, prinsip-prinsip ini juga tercantum dalam **Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO)**, terutama Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Konvensi ini mendorong negara anggota, termasuk Indonesia, untuk menghapuskan diskriminasi di tempat kerja. Selain itu, **Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia** (1948) menggarisbawahi pentingnya hak atas pekerjaan tanpa perlakuan diskriminatif.

Salah satu contoh diskriminasi pekerjaan yang sering terjadi adalah diskriminasi gender, terutama terhadap perempuan. Sebagai ilustrasi, sebuah kasus yang pernah mencuat di Indonesia adalah ketidakadilan dalam proses rekrutmen di mana perusahaan memberikan syarat khusus berupa **tes kehamilan** bagi calon karyawan perempuan. Praktik ini tidak hanya melanggar hak privasi tetapi juga berpotensi menyingkirkan perempuan yang sedang atau berencana untuk hamil, mengurangi peluang kerja mereka secara tidak adil. Tes semacam ini tidak memiliki relevansi langsung terhadap kemampuan kerja dan sering digunakan sebagai alasan untuk menghindari kewajiban perusahaan terhadap cuti hamil, yang dijamin oleh undang-undang.

Selain itu, diskriminasi gender juga sering tercermin dalam kesenjangan gaji antara laki-laki dan perempuan. Dalam beberapa industri, perempuan dengan kualifikasi yang sama sering kali menerima kompensasi yang lebih rendah daripada rekan laki-laki mereka. Hal ini melanggar prinsip **equal pay for equal work** yang diakui oleh Konvensi ILO Nomor 100 dan seharusnya menjadi pedoman dalam praktik ketenagakerjaan.

Diskriminasi berbasis ras atau etnis juga masih menjadi masalah di beberapa sektor pekerjaan. Sebagai contoh, pada tahun-tahun sebelumnya, terdapat laporan dari beberapa pekerja di daerah tertentu di Indonesia yang merasa tidak mendapatkan promosi jabatan karena berasal dari kelompok etnis minoritas. Mereka sering kali dianggap kurang kompeten atau tidak "cocok secara budaya" untuk memegang posisi strategis, meskipun memiliki kualifikasi dan pengalaman yang memadai. Hal ini bertentangan dengan Pasal 28D UUD 1945 yang menjamin hak atas kesempatan yang sama dalam pekerjaan.

Kasus serupa juga pernah terjadi di sektor tenaga kerja migran, di mana pekerja dari negara tertentu mendapatkan perlakuan berbeda, termasuk gaji lebih rendah dan beban kerja yang lebih berat, dibandingkan dengan rekan mereka yang berasal dari negara lain. Diskriminasi pekerjaan tidak hanya merugikan individu

yang menjadi korban tetapi juga berdampak negatif pada organisasi. Karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil cenderung mengalami stres, penurunan motivasi, dan bahkan mengundurkan diri. Hal ini dapat merugikan perusahaan dalam hal retensi bakat dan produktivitas. Selain itu, organisasi yang terbukti melakukan diskriminasi dapat menghadapi sanksi hukum, kehilangan reputasi, dan boikot dari konsumen.

Untuk mencegah diskriminasi, organisasi perlu mengadopsi kebijakan yang inklusif dan transparan. Program pelatihan kesetaraan, mekanisme pelaporan diskriminasi, dan evaluasi kebijakan secara berkala dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil. Pemerintah juga perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum, termasuk memberikan sanksi tegas kepada pelaku diskriminasi (Choirunisa et al., 2018). Dengan memahami kasus nyata dan landasan hukum yang berlaku, kita dapat memperkuat upaya kolektif untuk menciptakan dunia kerja yang bebas dari diskriminasi, di mana setiap individu memiliki peluang yang setara untuk berkembang dan berkontribusi.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, etika dalam fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan transparan. Etika berfungsi sebagai panduan moral yang memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan kesetaraan dan martabat, tanpa memandang perbedaan gender, ras, agama, usia, atau latar belakang lainnya. Dengan menanamkan nilai-nilai etis dalam pengelolaan SDM, organisasi dapat mencegah tindakan-tindakan diskriminatif dalam berbagai proses seperti rekrutmen, penilaian kinerja, promosi, dan kompensasi. Penerapan etika yang kuat dalam SDM juga meningkatkan keterlibatan karyawan, loyalitas, dan produktivitas, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan. Diskriminasi di tempat kerja, jika tidak ditangani dengan serius, dapat berdampak negatif secara mendalam terhadap karyawan dan organisasi. Bagi karyawan, diskriminasi menyebabkan penurunan motivasi, stres, dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. Dari perspektif organisasi, diskriminasi merusak budaya kerja, menurunkan produktivitas, serta membawa risiko reputasional dan hukum yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan SDM yang secara aktif memerangi diskriminasi dan memastikan bahwa setiap tindakan diskriminatif ditangani dengan tegas dan adil. Secara keseluruhan, penerapan etika dalam pengelolaan SDM dan penanganan diskriminasi merupakan investasi penting bagi organisasi. Melalui kebijakan yang etis dan inklusif, perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kepuasan karyawan, serta memperkuat daya saing di pasar. Hal ini bukan hanya tentang kepatuhan hukum, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang menghargai keberagaman dan mempromosikan kesempatan yang adil bagi semua karyawan untuk berkembang dan sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadji, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Choirunisa, H., Rahardja, E., & Perdhana, M. S. (2018). *Diskriminasi Di Tempat Kerja (Studi Kasus Wanita Berjilbab di Perusahaan di Magelang)*. Fakultas Ekonomika & Bisnis.

- DR HA Rusdiana, M. M., Wardija, H., & AP, M. (2022). *Manajemen Keuangan Sekolah: Konsep Prinsip dan Aplikasinya di Sekolah/Madrasah*. Arsad Press.
- Hudha, A. M., & Rahardjanto, A. (2018). *Etika Lingkungan (Teori dan praktik pembelajarannya)* (Vol. 1). UMMPress.
- INDARWATI, N. I. M. (2018). *Dimensi Etika Dalam Gagasan Islamisasi Ilmu Pengetahuan Syed Muhammad Naquib Al-Attas: Prespektif Etis Deontologis Immanuel Kant*. Uin Sunan Kalijaga.
- Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Kusmawati, Z. D., Adelia, E. N., Alghifari, M. H., Ramdani, N., & Panjawa, J. L. (2024). Analisis potensi diskriminasi penyandang disabilitas di pasar kerja: Studi kasus sektor publik dan sektor privat Kota Magelang. *Journal of Economics Research and Policy Studies*, 4(2), 295–313.
- Putra, Y. M., & Fitrisia, A. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Axiologi Kesejahteraan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 6098–6109.
- RE, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Raja Grafindo.
- Saputra, T. A., & Wijaya, C. (2022). Peran pimpinan sumber daya manusia menjadi leader dalam penegakan etika anti diskriminatif. *Perspektif*, 11(2), 735–744.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Penerbit Andi.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sutrasna, Y., & SE, M. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., Joeliaty, J., Ramadhi, R., Rohim, M., & Afiyah, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep dan Implementasi terhadap kesuksesan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ulum, K. M., & Ulum, M. K. (2023). Screening Standards in Sharia Capital Market Investor Legal Protection. *El-Mashlahah*, 13(1), 77–91. <https://doi.org/10.23971/el-mashlahah.v13i1.5791>
- Yunus, A. I., Setiawan, R., Fauzan, R., Widyaningrum, K., Kristanti, D., Tamara, S. Y., & Irawan, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori)*.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.