

## **PENERAPAN ETIKA BISNIS DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN DALAM *INTERNATIONAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT***

**Rindang Adrai<sup>1</sup>, Didin Hikmah Perkasa<sup>2</sup>**  
**Universitas Paramadina, Indonesia**

Universitas Paramadina<sup>1,2</sup>

### ***ABSTRAK***

Penelitian ini merupakan tinjauan literatur yang bertujuan untuk mengevaluasi implementasi etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dalam manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM). Dengan semakin berkembangnya globalisasi dan kesadaran akan pentingnya praktik bisnis yang berkelanjutan, etika bisnis dan CSR menjadi komponen penting dalam IHRM. Studi ini memanfaatkan metode analisis literatur untuk mengidentifikasi dan menilai berbagai penelitian yang relevan dengan topik ini. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis dan CSR dalam IHRM dapat meningkatkan reputasi perusahaan, menarik dan mempertahankan talenta global, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan dan kendala dalam penerapan etika bisnis dan CSR di konteks bisnis internasional. Berdasarkan temuan ini, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk mengintegrasikan etika bisnis dan CSR ke dalam strategi IHRM.

**Kata Kunci:** Etika Bisnis, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional, CSR, IHRM

### ***ABSTRACT***

*This study is a literature review aimed at evaluating the implementation of business ethics and corporate social responsibility (CSR) in international human resource management (IHRM). As globalization progresses and awareness of the importance of sustainable business practices grows, business ethics and CSR have become crucial components of IHRM. This study utilizes a literature analysis method to identify and assess various research studies related to this topic. The research indicates that the application of business ethics and CSR in IHRM can enhance corporate reputation, attract and retain global talent, and create a more ethical and sustainable work environment. Additionally, this study identifies challenges and obstacles in the implementation of business ethics and CSR in an international business context. Based on these findings, this study provides practical recommendations for companies to integrate business ethics and CSR into their IHRM strategies.*

**Keywords:** *Business Ethics, Corporate Social Responsibility, International Human Resource Management, CSR, IHRM*

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi telah menyebabkan perubahan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Perusahaan sekarang beroperasi dalam lingkungan global yang kompleks dan saling bergantung, bukan lagi dalam isolasi nasional (Fauzan & Hendra, 2024) *International Human Resources Management* (IHRM) harus memperhitungkan berbagai aspek lintas budaya, regulasi internasional, dan ekspektasi pemangku kepentingan global. Ini melibatkan pengelolaan tenaga kerja dengan latar belakang budaya yang berbeda, pemenuhan peraturan dan standar hukum yang bervariasi di setiap negara, serta menyesuaikan strategi bisnis untuk memenuhi tuntutan dan harapan yang beragam dari pemangku kepentingan global (Hidayana & Hendra, 2023)

Salah satu elemen penting dalam IHRM adalah penerapan etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Etika bisnis melibatkan prinsip-prinsip moral yang mengatur perilaku individu dan organisasi dalam dunia bisnis, termasuk kejujuran, integritas, keadilan, dan kepatuhan terhadap hukum. (Bhegawati, 2022) menyatakan bahwa etika bisnis memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas perusahaan di mata pemangku kepentingan. Dalam praktiknya, etika bisnis menuntut perusahaan untuk beroperasi secara etis, transparan, dan adil, serta membuat keputusan yang mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas.

CSR, di sisi lain, adalah komitmen perusahaan untuk bertindak secara bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan. Ini mencakup berbagai inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial, mengurangi dampak lingkungan, dan memberikan kontribusi positif kepada komunitas lokal. (Carroll, 1991) mengemukakan bahwa CSR dapat dilihat sebagai tanggung jawab perusahaan pada empat tingkatan yaitu ekonomi, hukum, etika, dan filantropi. CSR bukan hanya tentang mematuhi hukum dan peraturan, tetapi juga tentang melakukan hal yang benar di luar kewajiban hukum, seperti mengurangi emisi karbon, mendukung kegiatan amal, dan memastikan kondisi kerja yang adil dan aman bagi karyawan.

Penerapan etika bisnis dan CSR dalam IHRM menjadi semakin relevan karena beberapa alasan. Pertama, kesadaran global yang meningkat tentang isu-isu sosial dan lingkungan mendorong perusahaan untuk bertanggung jawab atas dampak operasional mereka. Menurut teori legitimasi yang diusulkan oleh (Chandra et al., 2021) perusahaan perlu beroperasi sesuai dengan norma dan nilai yang diterima masyarakat untuk mendapatkan legitimasi. Kedua, adanya tekanan dari pemangku kepentingan, termasuk investor, pelanggan, dan karyawan, yang semakin peduli terhadap praktik bisnis yang etis dan bertanggung jawab. (Jones et al., 2007) dalam teori pemangku kepentingannya menekankan bahwa perusahaan harus memperhatikan kepentingan semua pemangku kepentingan untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang. Ketiga, penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan etika bisnis dan CSR cenderung memiliki kinerja finansial yang lebih baik dan reputasi yang lebih kuat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar global. (J. B. Barney, 2014) dalam pandangan sumber daya berbasis (*Resource-Based View*) menyatakan bahwa sumber daya yang unik dan sulit ditiru, seperti reputasi etis, dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Untuk mendukung analisis ini, teori pemangku kepentingan oleh (Jones et al., 2007) menekankan pentingnya mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan semua pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Selain itu, teori legitimasi dari (Suchman, 1995) menunjukkan bahwa perusahaan harus beroperasi sesuai dengan norma dan nilai yang diterima masyarakat untuk mendapatkan legitimasi. (Desty Febrian et al., 2023) melalui teori institusional menyatakan bahwa struktur organisasi dan praktik dipengaruhi oleh norma dan regulasi sosial, di mana penerapan CSR dan etika

bisnis dapat dilihat sebagai respons terhadap tekanan institusional untuk meningkatkan legitimasi dan reputasi.

(J. B. Barney, 2014) melalui teori sumber daya berbasis (*Resource-Based View*) menjelaskan bahwa sumber daya dan kapabilitas unik perusahaan, termasuk praktik etika bisnis dan CSR, dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Teori *triple bottom line* yang diperkenalkan oleh (Kolk, 2016) menyatakan bahwa perusahaan harus mengukur kinerja mereka tidak hanya berdasarkan keuntungan ekonomi, tetapi juga berdasarkan dampak sosial dan lingkungan, yang mendorong perusahaan untuk mengejar keberlanjutan dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan melalui penerapan CSR dan etika bisnis. Selain itu, Blau (2016) dalam teori pertukaran sosial mengemukakan bahwa hubungan antara perusahaan dan karyawan didasarkan pada pertukaran sosial yang melibatkan kepercayaan dan timbal balik, di mana praktik CSR dan etika bisnis dapat meningkatkan hubungan kerja dengan membangun kepercayaan dan komitmen karyawan.

Dalam penelitian ini, etika bisnis dan CSR tidak hanya dianggap sebagai kewajiban moral, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang berkelanjutan. (Fauzan & Hendra, 2024) menunjukkan bahwa etika bisnis dan CSR berperan penting dalam menciptakan citra positif perusahaan dan mengembangkan bisnis. (Aviatri & Nilasari, 2021) menekankan bahwa CSR adalah komitmen berkelanjutan dari dunia usaha untuk bertindak secara etis dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi sambil meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarga mereka, serta komunitas lokal dan masyarakat luas.

Oleh karena itu, penerapan etika bisnis dan CSR dalam IHRM menjadi semakin relevan dan penting. Dengan mengintegrasikan etika bisnis dan CSR ke dalam praktik IHRM, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan reputasi dan kinerja mereka, tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan global. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan yang komprehensif bagi para praktisi dan akademisi dalam memahami dan mengimplementasikan etika bisnis dan CSR dalam konteks manajemen sumber daya manusia internasional.

## KAJIAN PUSTAKA

### Definisi dan Konsep Etika Bisnis

Etika bisnis merupakan prinsip-prinsip moral yang menjadi panduan bagi perilaku individu dan organisasi dalam dunia bisnis. Prinsip-prinsip ini berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dan tindakan bisnis, dengan tujuan menjaga integritas, keadilan, dan tanggung jawab sosial. (Jones et al., 2007) mengemukakan bahwa etika bisnis mencakup berbagai isu seperti transparansi, keadilan, dan tanggung jawab perusahaan terhadap para pemangku kepentingan. Mereka menekankan bahwa penting bagi perusahaan untuk bertindak secara bertanggung jawab dan mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan mereka guna mencapai keberlanjutan.

Transparansi mengacu pada keterbukaan dan kejujuran dalam menyampaikan informasi yang relevan kepada semua pemangku kepentingan. Hal ini penting agar semua pihak yang berkepentingan dapat membuat keputusan yang berdasarkan pada fakta yang akurat dan lengkap. Keadilan, dalam konteks etika bisnis, mengharuskan perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif terhadap semua individu yang terlibat dalam kegiatan bisnis, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas. (R, B. & R, 2022) juga menyatakan bahwa keadilan tidak hanya melibatkan pembagian keuntungan yang adil, tetapi juga memastikan bahwa proses dan praktik bisnis tidak merugikan pihak manapun secara tidak adil.

Tanggung jawab perusahaan terhadap pemangku kepentingan adalah elemen kunci dalam etika bisnis. Ini berarti bahwa perusahaan harus mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan mereka terhadap semua pemangku kepentingan,

termasuk lingkungan, masyarakat, dan ekonomi. Menurut (R, B. & R, 2022) etika bisnis sangat penting untuk mencapai keberlanjutan, yang mengharuskan perusahaan untuk bertindak secara bertanggung jawab dan mempertimbangkan dampak jangka panjang dari keputusan mereka.

(R, B. & R, 2022) menjelaskan bahwa etika bisnis adalah studi tentang prinsip-prinsip moral dan standar yang mengatur keputusan dan tindakan perusahaan. Menurutnya, etika bisnis tidak hanya berfokus pada aspek legalitas, tetapi juga pada apa yang dianggap benar dan adil oleh masyarakat. Etika bisnis mencakup aspek-aspek seperti integritas, kejujuran, keadilan, dan kepatuhan terhadap hukum, yang semuanya penting untuk membangun reputasi dan kepercayaan di kalangan pemangku kepentingan.

Integritas dalam etika bisnis berarti bahwa perusahaan dan individu harus mematuhi nilai-nilai moral dan standar etika dalam semua tindakan mereka, bahkan ketika tidak ada yang mengawasi. Kejujuran melibatkan penyampaian informasi secara jujur dan akurat, serta menghindari penipuan dan penyalahgunaan informasi.

Kepatuhan terhadap hukum merupakan aspek penting lainnya dari etika bisnis yang mengharuskan perusahaan untuk mematuhi semua peraturan dan hukum yang berlaku di wilayah operasinya (Kamela & Alam, 2021). Hal ini tidak hanya penting untuk menghindari sanksi hukum, tetapi juga untuk memastikan bahwa perusahaan beroperasi dengan cara yang dihormati dan dipercaya oleh masyarakat.

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek ini, etika bisnis berfungsi sebagai dasar bagi perusahaan untuk membangun dan mempertahankan reputasi yang baik serta memperoleh kepercayaan dari pemangku kepentingan. Etika bisnis juga membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang bertanggung jawab secara sosial, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang bisnis dan masyarakat secara keseluruhan.

### **Indikator Etika Bisnis**

Menurut (Kurniawati, 2017) dari berbagai pandangan etika bisnis, beberapa indikator yang dapat dipakai untuk menyatakan bahwa seseorang atau perusahaan telah mengimplementasikan etika bisnis antara lain adalah:

1. Indikator Etika Bisnis menurut ekonomi adalah apabila perusahaan atau pebisnis telah melakukan pengelolaan sumber daya bisnis dan sumber daya alam secara efisien tanpa merugikan masyarakat lain.
2. Indikator Etika Bisnis menurut peraturan khusus yang berlaku. Berdasarkan indikator ini seseorang pelaku bisnis dikatakan beretika dalam bisnisnya apabila masing-masing pelaku bisnis mematuhi aturan-aturan khusus yang telah disepakati sebelumnya.
3. Indikator Etika Bisnis menurut hukum. Berdasarkan indikator hukum seseorang atau suatu perusahaan dikatakan telah melaksanakan etika bisnis apabila seseorang pelaku bisnis atau suatu perusahaan telah mematuhi segala norma hukum yang berlaku dalam menjalankan kegiatan bisnisnya.
4. Indikator Etika Bisnis berdasarkan ajaran agama. Pelaku bisnis dianggap beretika bilamana dalam pelaksanaan bisnisnya senantiasa merujuk kepada nilai-nilai ajaran agama yang dianutnya.
5. Indikator Etika Bisnis berdasarkan nilai budaya. Setiap pelaku bisnis baik secara individu maupun kelembagaan telah menyelenggarakan bisnisnya dengan mengakomodasi nilai-nilai budaya dan adat istiadat yang ada disekitar operasi suatu perusahaan, daerah dan suatu bangsa.
6. Indikator Etika Bisnis menurut masing-masing individu adalah apabila masing-masing pelaku bisnis bertindak jujur dan tidak mengorbankan integritas pribadinya.

### **Definisi dan Konsep *Corporate Social Responsibility***

Tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility* atau CSR) adalah konsep yang melibatkan berbagai tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk menjalankan bisnis mereka dengan cara yang etis dan bertanggung jawab secara sosial. CSR bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara keuntungan bisnis dan kepentingan sosial serta lingkungan.

(Carroll, 1991) mengajukan konsep piramida CSR yang terdiri dari empat tingkatan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Tingkatan pertama dan dasar dari piramida ini adalah tanggung jawab ekonomi, yang merupakan fondasi utama bagi keberadaan perusahaan. Tanggung jawab ini mengharuskan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dan beroperasi secara efisien agar dapat berkelanjutan dan memberikan nilai bagi pemegang saham. Jika perusahaan tidak memenuhi tanggung jawab ekonomi ini, mereka tidak akan mampu memenuhi tanggung jawab lainnya. Tingkatan kedua dalam piramida adalah tanggung jawab hukum, yang menuntut perusahaan untuk mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku. Ini mencakup kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, lingkungan, dan perdagangan. Mematuhi hukum adalah langkah pertama bagi perusahaan untuk menjalankan bisnisnya dengan cara yang dapat diterima oleh masyarakat. Tingkatan ketiga adalah tanggung jawab etis, yang mengharuskan perusahaan untuk bertindak secara adil dan etis, bahkan di luar apa yang diwajibkan oleh hukum. Ini mencakup perlakuan yang adil terhadap karyawan, pemasok, pelanggan, dan semua pemangku kepentingan lainnya. Tanggung jawab etis mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan dampak sosial dari keputusan mereka dan berusaha untuk berbuat baik dalam semua aspek operasi mereka. Tingkatan tertinggi dalam piramida ini adalah tanggung jawab filantropi, yang melibatkan kontribusi positif kepada masyarakat melalui kegiatan amal dan sukarela. Tindakan filantropi mencakup donasi uang, waktu, dan sumber daya untuk mendukung komunitas lokal, proyek-proyek sosial, dan inisiatif lingkungan. (Carroll, 1991) menyatakan bahwa kegiatan filantropi ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk memberikan kembali kepada masyarakat.

(Brammer & Pavelin, 2006) melakukan analisis terhadap berbagai definisi CSR dan menemukan bahwa CSR memiliki lima dimensi utama yaitu lingkungan, sosial, ekonomi, pemangku kepentingan, dan sukarela. Dimensi lingkungan mencakup upaya perusahaan untuk mengurangi dampak negatif operasionalnya terhadap lingkungan, seperti pengelolaan limbah, pengurangan emisi karbon, dan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan. Dimensi sosial mencakup kontribusi perusahaan terhadap kesejahteraan masyarakat, seperti peningkatan kualitas hidup, pendidikan, dan kesehatan masyarakat.

Dimensi ekonomi dalam CSR berfokus pada bagaimana perusahaan dapat berkontribusi pada perekonomian lokal dan global dengan cara yang berkelanjutan. Ini mencakup praktik bisnis yang adil, penciptaan lapangan kerja, dan investasi dalam pengembangan komunitas lokal (Nayli Amirah Firdaus et al., 2023). Dimensi pemangku kepentingan menekankan pentingnya memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta harapan semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, investor, dan masyarakat luas. Dimensi sukarela mencakup tindakan yang dilakukan perusahaan di luar kewajiban hukum dan regulasi, seperti kegiatan filantropi dan inisiatif keberlanjutan yang melebihi persyaratan minimum.

Analisis (Bhegawati, 2022) menunjukkan bahwa CSR adalah konsep yang komprehensif dan melibatkan berbagai aspek yang bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara keuntungan bisnis dan kepentingan sosial serta lingkungan. Dengan memahami dan mengimplementasikan kelima dimensi ini, perusahaan dapat beroperasi dengan cara yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan reputasi dan kinerja jangka panjang mereka.

### **Indikator *Corporate Social Responsibility***

#### 1. Ekonomi

Menurut (Kolk, 2016) elemen ekonomi dari CSR adalah cara perusahaan menangani masalah yang mungkin muncul dalam interaksinya dengan pelanggan, pemasok, dan pemegang saham di pasar. Ini berkaitan dengan dampak yang ditimbulkan perusahaan terhadap kondisi ekonomi para pemangku kepentingan dan terhadap sistem ekonomi di tingkat lokal, nasional, dan global (Chandra et al., 2021) Perilaku bisnis di pasar dilihat sebagai indikator sejauh mana tanggung jawab ekonomi telah terintegrasi ke dalam struktur organisasi dan proses pengambilan keputusannya. Tujuan integrasi ini adalah untuk memaksimalkan keuntungan jangka pendek sambil memastikan kinerja ekonomi jangka panjang dan memberikan kontribusi bagi kesejahteraan seluruh masyarakat (Safitri et al., 2023).

#### 2. Lingkungan

Indikator lingkungan mencerminkan kewajiban perusahaan untuk menangani dampak lingkungan yang dihasilkan dari operasi dan produknya. Ini termasuk penghapusan emisi dan limbah, mencapai efisiensi maksimum dan produktivitas berdasarkan sumber daya yang tersedia, serta mengurangi praktik yang dapat berdampak negatif terhadap negara dan ketersediaan sumber daya bagi generasi mendatang (Totok, 2018). Menurut (Suratno et al., 2006) kinerja lingkungan adalah mekanisme bagi perusahaan untuk secara sukarela mengintegrasikan perhatian terhadap lingkungan ke dalam operasi dan interaksinya dengan pemangku kepentingan, melampaui tanggung jawab hukum organisasi. Aktivitas operasional perusahaan dapat menimbulkan dampak negatif langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan, seperti polusi, eksploitasi sumber daya alam yang berlebihan, limbah, dan pencemaran lainnya. Oleh karena itu, perusahaan diharuskan untuk memerhatikan tanggung jawab sosial mereka terhadap lingkungan agar lingkungan tetap terjaga kelestariannya. Karena lingkungan sangat penting bagi kelangsungan hidup makhluk hidup, perusahaan dapat mengambil tindakan seperti program bina lingkungan, mengatasi polusi, dan memfilter limbah agar tidak berbahaya saat dibuang ke lingkungan sekitar.

#### 3. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah sumber daya manusia dalam perusahaan yang menjalankan berbagai aktivitas untuk menghasilkan barang atau jasa. Hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan sangat erat; perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa tenaga kerja yang berkinerja baik. Selain memperhatikan tanggung jawab sosial kepada pihak eksternal, perhatian terhadap pihak internal, termasuk tenaga kerja, juga penting. Contohnya adalah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku, tunjangan dan asuransi, kenaikan gaji, serta pelatihan sesuai dengan bidang mereka. Program CSR yang diterapkan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja, khususnya di divisi penjualan, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan memberikan motivasi agar mereka bekerja lebih optimal. Dalam jangka panjang, perusahaan akan mendapatkan hasil produksi maksimal karena kinerja tenaga kerja yang lebih optimal (Suratno et al., 2006)

#### 4. Hak Asasi Manusia (HAM)

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha (Latupono, 2011). Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:

- a. Hak atas upah yang layak.
- b. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
- c. Hak atas PHK.
- d. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.

Perusahaan dengan tingkat pelanggaran HAM yang sedikit akan jauh lebih baik kondisinya jika dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki tingkat pelanggaran yang besar. Perusahaan harus berjalan sesuai dengan aturan dan norma-norma yang berlaku

#### 5. Sosial Masyarakat

Sosial masyarakat berfokus pada pengembangan manusia untuk meningkatkan potensi dan kemampuan dalam mengontrol lingkungan mereka. Pengembangan masyarakat bertujuan untuk membantu individu mengubah sikap mereka terhadap masyarakat, meningkatkan kemampuan organisasi, komunikasi, dan penguasaan lingkungan fisik. Manusia didorong untuk membuat keputusan, mengambil inisiatif, dan menjadi mandiri (Safitri et al., 2023).

Saat ini, banyak perusahaan didirikan di lingkungan masyarakat, yang menimbulkan dampak positif dan negatif. CSR mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan lingkungan sekitar, termasuk dalam pengembangan masyarakat. Contohnya, perusahaan dapat mensponsori atau berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat dan mengadakan pelatihan yang mengasah kemampuan masyarakat untuk kehidupan sehari-hari yang lebih baik.

Keberhasilan perusahaan dalam perspektif CSR diukur dengan prinsip moral dan etis, seperti prinsip "golden-rules," yang mengajarkan untuk memperlakukan orang lain seperti mereka ingin diperlakukan. Perusahaan yang mengedepankan prinsip-prinsip ini akan memberikan manfaat terbesar bagi masyarakat (Siregar & Safitri, 2019)

#### 6. Tanggung Jawab Produk

Tanggung jawab produk adalah kewajiban perusahaan terhadap produk yang dihasilkannya, karena produk tersebut mencerminkan dan merupakan hasil dari perusahaan. Perhatian terhadap produk dapat diwujudkan dengan menjaga keamanan dan kualitas produk itu sendiri (Siregar & Safitri, 2019). Produk yang dihasilkan harus berkualitas tinggi karena kepuasan konsumen sangat penting. Jika produk memenuhi selera konsumen, mereka akan tetap setia menggunakannya. Sebaliknya, jika produk berkualitas buruk, konsumen akan merasa dirugikan dan tidak akan membeli produk tersebut lagi.

#### **Teori Stakeholder (Stakeholder Theory)**

Teori pemangku kepentingan (*stakeholder theory*) menjelaskan bagaimana manajemen perusahaan memenuhi atau mengelola harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Menurut teori ini, kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada dukungan dari para pemangku kepentingan, dan dukungan tersebut harus diperoleh melalui berbagai upaya perusahaan (Carroll, 1991). Oleh karena itu, aktivitas perusahaan difokuskan pada upaya mencari dan mempertahankan dukungan ini. Semakin kuat atau berpengaruh seorang pemangku kepentingan, semakin besar pula usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk beradaptasi dengan kebutuhan dan harapannya (Pranawukir et al., 2023). Pengungkapan sosial dianggap sebagai bagian penting dari dialog antara perusahaan dan pemangku kepentingannya, yang membantu membangun dan memelihara hubungan yang saling menguntungkan.

#### **Penerapan Etika Bisnis dalam IHRM**

Penerapan etika bisnis dalam manajemen sumber daya manusia internasional atau *International Human Resources Management* (IHRM) memerlukan pendekatan yang holistik dan sensitivitas terhadap nilai-nilai budaya lokal. (R, B. & R, 2022) mengemukakan bahwa nilai-nilai budaya memainkan peran penting dalam cara etika diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui penelitiannya di 10 negara, ia menemukan bahwa pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai budaya lokal sangat penting untuk menghindari konflik dan memastikan bahwa praktik bisnis etis diterapkan dengan baik. Dalam konteks IHRM, ini berarti bahwa kebijakan dan praktik HR harus disesuaikan dengan norma dan nilai budaya yang berlaku di masing-masing negara tempat perusahaan beroperasi (Desty Febrian et al., 2023).

Misalnya, dalam beberapa budaya, hierarki dan senioritas sangat dihormati, sedangkan dalam budaya lain, kesetaraan dan partisipasi lebih diutamakan. Penerapan etika bisnis dalam IHRM harus memperhitungkan perbedaan ini untuk memastikan bahwa praktik HR seperti rekrutmen, penilaian kinerja, dan promosi dilakukan secara adil dan diterima oleh karyawan di berbagai negara. Pemahaman tentang nilai-nilai budaya lokal membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan etis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

(Kolk, 2016) menekankan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan dalam konteks internasional tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap hukum dan regulasi, tetapi juga mempertimbangkan dampak lingkungan dan sosial dari operasi mereka di berbagai negara. Menurutnya, penerapan etika bisnis dalam IHRM melibatkan integrasi nilai-nilai etis ke dalam kebijakan dan praktik HR di seluruh organisasi. Ini mencakup rekrutmen yang adil, di mana proses seleksi harus transparan dan bebas dari diskriminasi, serta memastikan bahwa semua kandidat memiliki kesempatan yang sama berdasarkan kemampuan dan kualifikasi mereka.

Selain itu, pemberian kompensasi yang wajar merupakan bagian penting dari penerapan etika bisnis dalam IHRM. Kebijakan gaji dan tunjangan harus adil dan setara, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat biaya hidup lokal, standar industri, dan kontribusi individu. Hal ini tidak hanya membantu perusahaan dalam mematuhi standar hukum, tetapi juga membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Perlakuan yang setara terhadap semua karyawan juga merupakan prinsip utama dalam penerapan etika bisnis dalam IHRM. Ini berarti bahwa semua karyawan, tanpa memandang latar belakang, ras, gender, atau posisi mereka dalam organisasi, harus diperlakukan dengan hormat dan adil. (Kolk, 2016) menyatakan bahwa perusahaan internasional harus menerapkan kebijakan yang memastikan perlakuan yang adil dan setara bagi semua karyawan, termasuk dalam hal pelatihan, pengembangan karier, dan kesempatan promosi.

Dengan demikian, penerapan etika bisnis dalam IHRM tidak hanya tentang mematuhi hukum dan regulasi, tetapi juga tentang membangun budaya organisasi yang menghargai dan menghormati nilai-nilai etis di seluruh operasi globalnya. Melalui pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai budaya lokal dan integrasi nilai-nilai etis dalam kebijakan dan praktik HR, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan produktif.

### **Penerapan CSR dalam IHRM**

Penerapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dalam manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM) melibatkan pengintegrasian praktik sosial dan lingkungan ke dalam kebijakan dan proses HR. (Fauzan & Hendra, 2024) mengembangkan konsep IHRM yang mencakup tanggung jawab sosial perusahaan sebagai bagian integral dari strategi HR. Dia menekankan bahwa keputusan-keputusan HR harus mempertimbangkan

dampak sosial dan lingkungan. Ini mencakup kebijakan rekrutmen yang berkelanjutan, di mana perusahaan tidak hanya mencari kandidat yang memenuhi kriteria pekerjaan tetapi juga yang berbagi nilai-nilai perusahaan terkait dengan keberlanjutan dan tanggung jawab sosial.

Rekrutmen yang berkelanjutan berarti perusahaan harus berupaya mengurangi dampak lingkungan dari proses rekrutmen itu sendiri, seperti mengurangi penggunaan kertas dengan mengadopsi sistem aplikasi digital, serta mengurangi jejak karbon dengan mengadakan wawancara virtual alih-alih perjalanan yang tidak perlu. (Fauzan & Hendra, 2024) juga menekankan pentingnya program pelatihan yang mencakup aspek-aspek sosial dan lingkungan, yang memungkinkan karyawan untuk memahami dan menerapkan praktik-praktik berkelanjutan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Pelatihan ini dapat mencakup efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan inisiatif lingkungan lainnya.

(Aviatri & Nilasari, 2021) menambahkan bahwa mengintegrasikan CSR dalam IHRM tidak hanya penting untuk dampak sosial dan lingkungan tetapi juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan menarik talenta yang peduli dengan isu-isu tersebut. Perusahaan yang dikenal memiliki komitmen kuat terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan cenderung lebih menarik bagi kandidat yang berbagi nilai-nilai yang sama. Hal ini dapat meningkatkan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja pilihan bagi talenta terbaik.

Selain itu, (Aviatri & Nilasari, 2021) menyatakan bahwa strategi HR yang efektif harus mencakup inisiatif CSR untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis dan bertanggung jawab sosial. Ini dapat mencakup berbagai program dan kebijakan, seperti memastikan keberagaman dan inklusi dalam tenaga kerja, memberikan kesempatan pengembangan karier yang adil dan setara, serta mempromosikan kesejahteraan karyawan melalui program kesehatan dan keselamatan kerja. Implementasi inisiatif CSR juga dapat memperkuat budaya organisasi yang berfokus pada nilai-nilai etis dan tanggung jawab sosial, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Penerapan CSR dalam IHRM juga melibatkan kerjasama dengan komunitas lokal dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa operasi perusahaan membawa manfaat positif bagi masyarakat. Ini bisa mencakup program kemitraan dengan sekolah atau organisasi nirlaba lokal, inisiatif pengembangan komunitas, dan investasi dalam proyek-proyek yang berkelanjutan secara sosial dan lingkungan. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya memenuhi tanggung jawab sosial mereka tetapi juga membangun hubungan yang kuat dan positif dengan komunitas tempat mereka beroperasi.

Secara keseluruhan, penerapan CSR dalam IHRM membutuhkan pendekatan yang komprehensif dan integratif, di mana keputusan dan kebijakan HR dibuat dengan mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip CSR ke dalam strategi HR, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang etis dan bertanggung jawab sosial, meningkatkan reputasi mereka, menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta memberikan kontribusi positif yang nyata bagi masyarakat dan lingkungan.

### **Manfaat Etika Bisnis dan CSR dalam IHRM**

Integrasi etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dalam manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM) memberikan berbagai manfaat signifikan bagi perusahaan. (Desty Febrian et al., 2023) menyatakan bahwa perusahaan yang mengadopsi CSR dan etika bisnis secara terintegrasi dapat mencapai keunggulan kompetitif. Mereka menekankan bahwa strategi CSR yang terintegrasi dapat meningkatkan reputasi perusahaan, menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta menciptakan nilai jangka panjang bagi para pemangku kepentingan.

Salah satu manfaat utama dari penerapan etika bisnis dan CSR adalah peningkatan reputasi perusahaan. Ketika perusahaan berkomitmen untuk menjalankan operasi mereka dengan cara yang etis dan bertanggung jawab sosial, hal ini meningkatkan citra positif di mata masyarakat, investor, dan konsumen. Reputasi yang baik tidak hanya membantu perusahaan menarik lebih banyak pelanggan, tetapi juga membangun kepercayaan di antara pemangku kepentingan, termasuk karyawan dan mitra bisnis.

Selain itu, perusahaan yang menerapkan CSR dan etika bisnis yang kuat cenderung lebih sukses dalam menarik dan mempertahankan talenta berkualitas tinggi. Talenta terbaik sering mencari perusahaan yang tidak hanya menawarkan kompensasi yang kompetitif tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai etis dan tanggung jawab sosial. Karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat ketika mereka bekerja untuk perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan sosial dan lingkungan. Hal ini meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat keluar-masuk karyawan, yang pada akhirnya mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan.

(R, B. & R, 2022) menyoroti bahwa tata kelola perusahaan yang bervariasi di berbagai negara mempengaruhi cara CSR dan etika bisnis diterapkan. Mereka menemukan bahwa perusahaan yang berhasil menerapkan CSR dan etika bisnis cenderung memiliki kinerja finansial yang lebih baik dan reputasi yang lebih kuat, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing mereka di pasar global. Perusahaan yang mampu menyesuaikan praktik CSR dan etika bisnis mereka dengan konteks lokal di berbagai negara dapat lebih efektif dalam mengelola risiko dan memanfaatkan peluang pasar.

Selain peningkatan reputasi dan retensi talenta, penerapan CSR dan etika bisnis juga dapat meningkatkan kinerja finansial perusahaan. Studi menunjukkan bahwa perusahaan yang bertanggung jawab sosial dan etis cenderung lebih disukai oleh investor, yang mencari investasi yang tidak hanya menguntungkan tetapi juga berkelanjutan. CSR dapat membuka akses ke pasar baru, memperkuat hubungan dengan pelanggan, dan mengurangi risiko operasional melalui praktik bisnis yang bertanggung jawab.

Integrasi CSR dan etika bisnis juga berkontribusi pada penciptaan nilai jangka panjang bagi pemangku kepentingan. Dengan berfokus pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, perusahaan dapat mengembangkan hubungan yang lebih kuat dengan komunitas lokal, meningkatkan loyalitas pelanggan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. CSR yang efektif membantu perusahaan dalam memenuhi harapan pemangku kepentingan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menciptakan dampak positif yang berkelanjutan di masyarakat.

Secara keseluruhan, integrasi etika bisnis dan CSR dalam IHRM menawarkan berbagai manfaat yang signifikan. Perusahaan yang mengadopsi strategi ini dapat meningkatkan reputasi mereka, menarik dan mempertahankan talenta terbaik, meningkatkan kinerja finansial, dan menciptakan nilai jangka panjang bagi pemangku kepentingan. Melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang di pasar global.

### **Tantangan dalam Penerapan Etika Bisnis dan CSR dalam IHRM**

Mengintegrasikan etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) ke dalam manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM) memiliki berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama yang diidentifikasi oleh (Brammer & Pavelin, 2006) adalah memastikan konsistensi antara reputasi perusahaan dan kinerja sosialnya. Mereka menemukan bahwa jika ada perbedaan antara citra CSR yang dipromosikan oleh perusahaan dan kinerja sosial yang sebenarnya, hal ini dapat merusak reputasi dan kepercayaan pemangku kepentingan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa tindakan CSR mereka selaras dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Ketidaksesuaian ini sering terjadi ketika perusahaan mempromosikan inisiatif CSR secara besar-besaran dalam kampanye pemasaran mereka, tetapi gagal melaksanakan inisiatif tersebut secara efektif di lapangan. Fenomena ini dikenal sebagai "*greenwashing*". di mana perusahaan lebih fokus pada pencitraan daripada tindakan nyata. Untuk menghindari hal ini, perusahaan harus memastikan bahwa setiap inisiatif CSR yang mereka jalankan tidak hanya untuk tujuan pemasaran, tetapi juga memberikan manfaat nyata dan terukur bagi masyarakat dan lingkungan.

(Rahayu, 2022) menyoroti tantangan lain dalam penerapan CSR, khususnya di perusahaan multinasional di sektor minyak. Ia menemukan bahwa meskipun perusahaan mengklaim menerapkan CSR, seringkali inisiatif ini tidak memberikan manfaat nyata bagi masyarakat lokal. Ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan terlibat dalam CSR hanya sebagai formalitas atau untuk memenuhi persyaratan hukum, tanpa komitmen yang tulus untuk menghasilkan perubahan positif. Frynas menekankan bahwa penerapan CSR memerlukan komitmen yang nyata dan upaya berkelanjutan untuk mencapai hasil yang berarti.

Selain itu, perusahaan multinasional sering menghadapi perbedaan dalam standar dan ekspektasi CSR di berbagai negara. Misalnya, praktik yang dianggap bertanggung jawab dan berkelanjutan di satu negara mungkin tidak diterima atau bahkan ilegal di negara lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan pendekatan yang fleksibel namun konsisten untuk mengelola CSR di berbagai yurisdiksi, menyesuaikan praktik mereka dengan konteks lokal sambil mempertahankan nilai-nilai inti perusahaan.

Mengukur dan melaporkan dampak CSR secara akurat juga merupakan tantangan besar bagi banyak perusahaan. Banyak perusahaan kesulitan menetapkan metrik yang dapat diandalkan untuk menilai keberhasilan inisiatif CSR mereka. Tanpa metrik yang jelas, sulit untuk mengevaluasi efektivitas program CSR dan membuat perbaikan yang diperlukan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengembangkan alat dan metodologi yang tepat untuk mengukur dampak sosial dan lingkungan dari inisiatif CSR mereka.

Terakhir, salah satu tantangan utama dalam penerapan CSR adalah memastikan partisipasi dan dukungan dari seluruh organisasi. Implementasi yang sukses memerlukan komitmen dari manajemen puncak hingga karyawan garis depan. Tanpa dukungan yang menyeluruh, inisiatif CSR dapat terhenti atau tidak mencapai potensi penuhnya. Oleh karena itu, perusahaan harus melibatkan seluruh organisasi dalam proses perencanaan dan pelaksanaan CSR, serta menyediakan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung inisiatif ini.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi metode kajian literatur untuk mengumpulkan dan menganalisis artikel jurnal, buku, serta sumber akademis lainnya yang relevan dengan penerapan etika bisnis dan CSR dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (IHRM). Proses seleksi literatur dimulai dengan mengidentifikasi kata kunci seperti "etika bisnis", "CSR", "IHRM", dan "manajemen sumber daya manusia internasional". Artikel-artikel yang dipilih kemudian dianalisis untuk menemukan temuan utama, metodologi yang digunakan, serta implikasi praktis dan teoritisnya.

Dengan metode kajian literatur sebagai berikut :

1. Identifikasi Kata Kunci: Proses dimulai dengan mengidentifikasi kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, seperti "etika bisnis", "CSR", "IHRM", "tanggung jawab sosial perusahaan" dan "manajemen sumber daya manusia internasional". Kata kunci ini digunakan dalam pencarian literatur untuk memastikan relevansi artikel yang ditemukan dengan topik penelitian.

2. Pencarian dan Seleksi Literatur: Melakukan pencarian sistematis menggunakan basis data akademis seperti Google Scholar, PubMed, JSTOR, dan ProQuest untuk mengumpulkan artikel jurnal, buku, dan laporan yang sesuai. Kriteria seleksi meliputi relevansi dengan topik penelitian, kedalaman analisis, dan kebaruan informasi yang disampaikan.
3. Analisis Literatur: Artikel-artikel yang terpilih kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi temuan utama, pendekatan metodologis yang digunakan, dan implikasi praktis serta teoritisnya. Proses ini mencakup pembacaan kritis terhadap setiap artikel untuk memahami konsep-konsep utama yang dibahas, serta cara penelitian dilakukan dan temuan yang dihasilkan.

Selain metode kajian literatur, penelitian ini juga mengadopsi pendekatan kualitatif untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari literatur yang telah dikumpulkan. Proses analisis data menggunakan pengkodean tematik, yang memungkinkan peneliti untuk menemukan pola dan hubungan antara etika bisnis, CSR, dan IHRM.

Referensi utama yang digunakan dalam penelitian ini mencakup artikel jurnal, buku, dan sumber akademis terkait dengan topik etika bisnis, CSR, dan manajemen sumber daya manusia internasional. Metode analisis literatur dan pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali temuan dan mengembangkan pemahaman tentang interaksi antara etika bisnis, CSR, dan praktik IHRM dalam konteks global.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pentingnya etika bisnis dan tanggung jawab sosial dalam manajemen sumber daya manusia internasional**

Dalam penelitian (Hidayana & Hendra, 2023) etika bisnis dan tanggung jawab sosial dalam pengelolaan sumber daya manusia internasional sangat penting karena membantu perusahaan untuk menghindari konflik yang mungkin timbul dari perbedaan budaya antara karyawan dan mitra bisnis. Selain itu, etika bisnis yang baik dapat meminimalkan risiko penipuan yang dapat dilakukan oleh perusahaan asing dan mencegah eksploitasi berlebihan yang dilakukan perusahaan. Dalam lingkup internasional, perusahaan harus membangun kepercayaan konsumen dengan memperhatikan kesejahteraannya dan memberikan hak-haknya sebagai konsumen. Dengan memperlakukan pemangku kepentingan dan lingkungan alam secara bertanggung jawab, perusahaan juga harus mampu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat di negara tempat mereka beroperasi. Reputasi suatu perusahaan terbentuk dari penilaian konsumen yang merupakan hasil dari aktivitas bisnis yang beretika. Di era persaingan bisnis yang ketat dan keterbukaan informasi yang luas, reputasi bisnis dapat menyebar dengan cepat. Menemukan karyawan, konsumen, pemasok, pemodal, dan masyarakat umum secara etis dan jujur adalah kunci untuk bertahan dalam lingkungan bisnis saat ini (Desty Febrian et al., 2023). Selain itu, menjaga etika bisnis juga berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan setiap elemen di dunia bisnis, dan meski manfaatnya tidak terlihat instan, namun hal ini merupakan investasi jangka panjang bagi seluruh elemen di dunia bisnis (Fauzan & Hendra, 2024). Kesadaran dan integritas pribadi dalam perusahaan sangat diperlukan untuk menerapkan etika bisnis untuk mencegah penipuan atau ketidakjujuran yang dapat merugikan perusahaan. Pemberian sanksi atau hukuman yang tegas bagi pelanggar etika juga penting dilakukan agar etika bisnis dapat berjalan dengan baik dan lancar di dalam perusahaan.

### **Manfaat Penerapan Etika Bisnis dan CSR dalam IHRM**

1. Meningkatkan Reputasi Perusahaan

Penerapan etika bisnis dan CSR secara konsisten terbukti meningkatkan reputasi perusahaan bagi karyawan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya. Menurut Porter dan Kramer (2006), strategi CSR yang terintegrasi membantu perusahaan membangun citra yang positif, memperkuat loyalitas pelanggan, dan meningkatkan kepercayaan publik. Perusahaan yang menempatkan nilai-nilai etis sebagai bagian dari strategi bisnisnya cenderung dilihat sebagai entitas yang bertanggung jawab dan dapat dipercaya, yang pada gilirannya meningkatkan kredibilitas dan reputasi perusahaan.

2. Menarik dan Mempertahankan Talenta Global

Praktik IHRM yang etis dan bertanggung jawab sosial memainkan peranan penting dalam menarik serta mempertahankan talenta global. Shen (2011) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan CSR dalam kebijakan sumber daya manusia mereka lebih mampu menarik karyawan berbakat yang peduli terhadap isu-isu sosial dan lingkungan. Keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang beretika dan berkelanjutan dapat meningkatkan daya tarik perusahaan bagi calon karyawan, yang mencari organisasi dengan nilai-nilai yang sejalan dengan mereka. Ini membantu perusahaan tidak hanya dalam menarik tetapi juga mempertahankan talenta berkualitas yang dapat berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Berkelanjutan

Implementasi etika bisnis dan CSR menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, aman, dan berkelanjutan. Kolk (2016) menegaskan bahwa perusahaan yang mengadopsi praktik CSR cenderung mengimplementasikan kebijakan yang lebih ramah lingkungan dan etis dalam operasional mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan moral karyawan, mengurangi tingkat kecelakaan kerja, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

4. Dampak Positif pada Kinerja Organisasi

Penerapan etika bisnis dan CSR dalam IHRM juga memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Aguilera dan Jackson (2003) menyatakan bahwa perusahaan dengan komitmen kuat terhadap CSR dan etika bisnis cenderung memiliki kinerja finansial yang lebih baik. Hal ini terkait dengan peningkatan efisiensi operasional, inovasi, dan kemampuan untuk menarik investasi jangka panjang. Perusahaan yang mematuhi prinsip-prinsip etika dan bertanggung jawab sosial cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan lebih mampu menghadapi tantangan bisnis global.

5. Peningkatan Keterlibatan Karyawan

Karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan etika bisnis dan CSR merasa lebih dihargai dan termotivasi. Brammer dan Pavelin (2006) menemukan bahwa keberhasilan dalam praktik CSR meningkatkan tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa memiliki kontribusi terhadap tujuan sosial perusahaan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan produktivitas. Keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang beretika juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik, menarik lebih banyak bakat berkualitas.

### **Analisis Penerapan Etika Bisnis dalam IHRM**

Dalam penelitian (Aviatri & Nilasari, 2021) penerapan etika bisnis dalam International Human Resource Management (IHRM) sangat penting untuk menjamin kelangsungan

bisnis khususnya dalam konteks perusahaan dagang di Indonesia. Perusahaan dagang, yang merupakan badan usaha penting dalam perekonomian nasional, bergantung pada kemitraan yang etis dan transparan dengan pemasok, karyawan, dan konsumen. Di IHRM, penerapan etika bisnis mencakup berbagai aspek seperti perekrutan, pelatihan dan pengelolaan karyawan secara adil dan beretika di berbagai negara dengan budaya dan peraturan yang berbeda. Etika bisnis membantu menghindari praktik merugikan seperti penipuan, pencurian, dan penggelapan dana, yang dapat mengancam stabilitas dan kelangsungan bisnis. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis yang baik pada perusahaan dagang dapat mengurangi risiko pelanggaran hukum dan etika, serta membangun reputasi yang baik di mata konsumen dan mitra bisnis. Hal ini juga meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan, yang berkontribusi terhadap produktivitas dan efisiensi operasional. Dengan demikian, perusahaan yang beroperasi secara etis tidak hanya mampu menghasilkan keuntungan, namun juga memiliki kemampuan untuk tumbuh dalam jangka panjang. Metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan observasi dan studi literatur memberikan gambaran rinci bagaimana penerapan etika bisnis dapat membawa manfaat jangka panjang bagi kelangsungan bisnis perusahaan dagang di Indonesia.

### **Analisis Dampak Program CSR terhadap Karyawan dan Lingkungan Kerja Internasional**

Dalam penelitian (Safitri et al., 2023) program Corporate Social Responsibility (CSR) yang dilaksanakan perusahaan mempunyai dampak yang luas dan mendalam terhadap karyawan dan lingkungan kerja internasional. Berikut analisis dampak tersebut berdasarkan praktik yang dilakukan oleh perusahaan seperti PT Unilever Indonesia:

#### **A. Dampak Program CSR terhadap Karyawan**

1. Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan  
Karyawan merasa bangga dan puas bekerja di perusahaan yang peduli pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, yang meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover.
2. Pengembangan Keterampilan dan Kesempatan Relawan  
Partisipasi dalam kegiatan sukarela mengembangkan keterampilan seperti kepemimpinan, kerja tim, dan manajemen proyek.
3. Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan  
Program CSR yang fokus pada kebugaran, konseling, dan dukungan kesehatan mental menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.
4. Meningkatkan Reputasi Perusahaan  
Reputasi perusahaan yang baik meningkatkan kebanggaan dan motivasi karyawan.

#### **B. Dampak Program CSR terhadap Lingkungan Kerja Internasional**

1. Peningkatan Reputasi Global  
Perusahaan dengan program CSR yang efektif dihargai oleh masyarakat global dan memiliki keunggulan kompetitif di pasar internasional.
2. Kepatuhan terhadap Standar Internasional  
Program CSR membantu perusahaan mematuhi standar internasional seperti IFRS dan SDGs, penting untuk legitimasi dan kredibilitas di pasar internasional.
3. Pengelolaan Risiko  
Investasi dalam praktik berkelanjutan dan inisiatif hak asasi manusia membantu mengelola risiko terkait perubahan iklim dan reputasi hukum.
4. Budaya Perusahaan yang Positif

Program CSR yang konsisten membangun budaya perusahaan yang inklusif dan berorientasi pada nilai, menciptakan suasana kerja yang harmonis di berbagai negara.

#### 5. Inovasi dan Efisiensi Operasional

Praktik berkelanjutan dari program CSR mendorong inovasi dan efisiensi operasional, mengurangi biaya jangka panjang dan dampak lingkungan.

Dalam penelitian (Safitri et al., 2023) PT Unilever Indonesia merupakan contoh nyata perusahaan yang menjalankan program CSR dengan baik. Unilever berkomitmen terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) dan menerapkan prinsip keberlanjutan dalam operasionalnya. Program CSR mereka berfokus pada peningkatan kesehatan, pengurangan dampak lingkungan, dan peningkatan taraf hidup jutaan orang di seluruh dunia. Melalui Sustainable Living Plan, Unilever melibatkan pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Inklusivitas, materialitas, dan daya tanggap adalah prinsip-prinsip yang dijunjung Unilever, memastikan bahwa program CSR mereka relevan dan memberikan dampak positif bagi seluruh pemangku kepentingan. Dengan mewajibkan pemasok untuk mematuhi kode etik dan prinsip bisnis yang konsisten dengan kejujuran dan integritas, Unilever memastikan bahwa seluruh rantai pasokannya juga beroperasi dengan standar etika yang tinggi. Hal ini tidak hanya memperkuat reputasi Unilever namun juga menciptakan lingkungan kerja yang beretika dan bertanggung jawab secara sosial di seluruh dunia.

Secara keseluruhan, program CSR yang efektif seperti yang dilaksanakan oleh PT Unilever Indonesia memberikan dampak positif yang signifikan terhadap karyawan dan lingkungan kerja internasional, meningkatkan kepuasan, loyalitas dan kesejahteraan karyawan, serta memperkuat reputasi global perusahaan dan keberlanjutan operasional.

### **Tantangan dalam Penerapan Etika Bisnis dan CSR dalam IHRM**

#### 1. Perbedaan Budaya

Perbedaan budaya antara negara dapat mempengaruhi persepsi dan penerapan etika bisnis serta CSR. Jackson (2001) menyebutkan bahwa nilai-nilai budaya yang berbeda mempengaruhi bagaimana etika diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia internasional. Perusahaan perlu memahami dan menghormati nilai-nilai budaya lokal untuk menghindari konflik dan memastikan keselarasan praktik bisnis dengan norma-norma yang berlaku di negara tersebut. Tantangan ini memerlukan pendekatan yang sensitif terhadap perbedaan budaya dan strategi yang fleksibel dalam implementasi etika bisnis dan CSR.

#### 2. Regulasi yang Berbeda

Perbedaan regulasi dan standar hukum antar negara dapat menjadi hambatan dalam implementasi etika bisnis dan CSR secara konsisten. Mello (2015) menggarisbawahi bahwa perbedaan regulasi di berbagai negara mempersulit perusahaan untuk menerapkan standar yang seragam dalam praktik etika dan CSR mereka. Hal ini memerlukan perusahaan untuk melakukan penyesuaian terhadap kebijakan dan praktik mereka agar sesuai dengan regulasi setempat, yang dapat meningkatkan kompleksitas dan biaya implementasi.

#### 3. Biaya Implementasi

Implementasi etika bisnis dan CSR memerlukan investasi yang signifikan, yang mungkin menjadi beban bagi beberapa perusahaan. Brammer dan Pavelin (2006) menunjukkan bahwa biaya terkait dengan penerapan program CSR, seperti pelatihan, audit lingkungan, dan pengembangan kebijakan etika, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan kecil dan menengah. Oleh karena itu, perusahaan perlu merencanakan dengan matang dan mencari cara untuk mengoptimalkan investasi

dalam CSR agar dapat memberikan manfaat jangka panjang tanpa mengorbankan keberlanjutan keuangan mereka.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Etika bisnis dan tanggung jawab sosial (CSR) memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM). Menerapkan etika bisnis membantu perusahaan menghindari konflik budaya, meminimalkan risiko penipuan, dan mencegah eksploitasi. CSR yang efektif meningkatkan reputasi perusahaan, menarik dan mempertahankan talenta global, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Program CSR juga memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi, meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan, serta membantu perusahaan memenuhi standar internasional dan mengelola risiko global. Meskipun menghadapi tantangan seperti perbedaan budaya, peraturan yang berbeda-beda, dan biaya implementasi, perusahaan yang berhasil menerapkan etika bisnis dan CSR dapat mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang. Contoh nyata seperti PT Unilever Indonesia menunjukkan bahwa komitmen terhadap CSR dan tata kelola yang baik dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi karyawan dan lingkungan kerja internasional.

### **Saran**

Untuk mencapai keberhasilan dalam mengintegrasikan etika bisnis dan CSR ke dalam IHRM, perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa saran berikut :

1. Mengintegrasikan Etika Bisnis dan CSR ke dalam Strategi IHRM  
Perusahaan harus memastikan bahwa etika bisnis dan CSR menjadi bagian integral dari strategi IHRM mereka. Ini berarti bahwa nilai-nilai etis dan tanggung jawab sosial harus diintegrasikan ke dalam setiap aspek kebijakan dan praktik HR, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karyawan. Dengan strategi yang terintegrasi, perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang berkomitmen terhadap prinsip-prinsip etis dan keberlanjutan.
2. Meningkatkan Kesadaran Budaya  
Meningkatkan pentingnya perbedaan budaya dalam penerapan etika bisnis dan CSR, perusahaan harus meningkatkan kesadaran akan variasi budaya di berbagai negara tempat mereka beroperasi. Pelatihan lintas budaya dan program kesadaran budaya dapat membantu karyawan memahami dan menghargai nilai-nilai budaya lokal, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas implementasi etika bisnis dan CSR.
3. Mengalokasikan Sumber Daya yang Cukup  
Implementasi etika bisnis dan CSR memerlukan dukungan sumber daya yang memadai. Perusahaan harus mengalokasikan anggaran, waktu, dan tenaga kerja yang cukup untuk mendukung inisiatif etika dan CSR. Ini termasuk investasi dalam pelatihan, pengembangan kebijakan, dan audit lingkungan, yang semuanya penting untuk memastikan bahwa praktik CSR dapat dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.
4. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan  
Perusahaan harus menyediakan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi karyawan mereka mengenai pentingnya etika bisnis dan CSR. Program pelatihan ini harus mencakup pemahaman tentang prinsip-prinsip etika, praktik CSR, serta dampak positif dari penerapan etika dan CSR bagi perusahaan dan masyarakat. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan akan lebih memahami dan

menerima praktik etika dan CSR, serta berkontribusi lebih efektif dalam penerapannya.

5. Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan

Perusahaan perlu menjalin kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, LSM, dan komunitas lokal. Kolaborasi ini penting untuk memastikan bahwa praktik etika bisnis dan CSR relevan dan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Melalui dialog dan kemitraan dengan pemangku kepentingan, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan dan harapan masyarakat, serta mengembangkan inisiatif CSR yang tepat sasaran dan berdampak positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aviatri, P., & Nilasari, A. P. (2021). Analisis Penerapan Etika Bisnis terhadap Kelangsungan Usaha Perusahaan Dagang. *Accountthink : Journal of Accounting and Finance*, 6(02), 194–205. <https://doi.org/10.35706/acc.v6i02.5621>
- Bhegawati, D. M. S. & D. A. S. (2022). Ilomata International Journal of Management. *Scholar.Archive.Org*, 3(1), 327–342. <https://scholar.archive.org/work/sy63srah7bdsfaghtihpmpxy/access/wayback/http://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/download/302/222>
- Brammer, S. J., & Pavelin, S. (2006). Corporate reputation and social performance: The importance of fit. *Journal of Management Studies*, 43(3), 435–455. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00597.x>
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Chandra, J. E., Yulianto, N. P., & Hatane, S. E. (2021). Analisa pengaruh corporate social responsibility terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan sektor nonkeuangan di indonesia. *Business Accounting Review*, 9(1), 67–79. <https://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/view/11950>
- Desty Febrian, W., Herawaty Purnama, Y., Hikmah Perkasa, D., Al Faruq Abdullah, M., Apriani, A., & . W. (2023). Human Resources BSI Employee's Performance in Jakarta Barat: Training and Development with Leadership as a Moderating Variable Post-Covid-19. *KnE Social Sciences*, 2023, 167–176. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13661>
- Fauzan, M., & Hendra, H. (2024). Penerapan Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Sosial Sebagai Langkah Mewujudkan Perusahaan Menuju Bisnis Internasional. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2654–2659. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13344>
- Hidayana, N., & Hendra, H. (2023). Arti Pentingnya Etika dan Tanggung Jawab Sosial Di Perusahaan Dalam Menghadapi Bisnis Internasional. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2406–2412. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13283>
- J. B. Barney. (2014). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1057/978-1-349-94848-2>
- Jones, T. M., Felps, W., & Bigley, G. A. (2007). Ethical theory and stakeholder-related decisions: The role of stakeholder culture. *Academy of Management Review*, 32(1), 137–155. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.23463924>
- Kamela, H., & Alam, R. S. (2021). Socially Responsible Human Resource Management Dan Csr Behaviour Terhadap Organizational Trust Saat Pandemi Covid-19. *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 172. <https://doi.org/10.24252/assets.v11i2.22083>
- Kolk, A. (2016). The social responsibility of international business: From ethics and the

- environment to CSR and sustainable development. *Journal of World Business*, 51(1), 23–34. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.08.010>
- Kurniawati, putri. (2017). INDIKATOR ETIKA BISNIS. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7.
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>
- Nayli Amirah Firdaus, Ilham Takbir Al Azhiim, & Veda Ardellia. (2023). Analisis Penerapan Etika Bisnis Dalam Perusahaan: Studi Literatur Faktor Pendukung Dan Tantangan. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Dan Ilmu Komputer*, 3(2), 132–142. <https://doi.org/10.55606/juisik.v3i2.495>
- Pranawukir, I., Putri, E. R., Barizki, R. N., Desilawati, N., & Hamboer, M. J. E. H. (2023). Peran Komunikasi Perubahan dalam Corporate Social Innovations (CSI) di Era Marketing 5.0. ... *Journal ...*, 2(1), 1–12. [https://mail.journal.moestopo.ac.id/index.php/hybrid\\_ad/article/view/3131%0Ahttps://mail.journal.moestopo.ac.id/index.php/hybrid\\_ad/article/viewFile/3131/1341](https://mail.journal.moestopo.ac.id/index.php/hybrid_ad/article/view/3131%0Ahttps://mail.journal.moestopo.ac.id/index.php/hybrid_ad/article/viewFile/3131/1341)
- R, B., P. S., & R, H. (2022). The impact of communication on organizational change: A case study of Indonesian companies. *Asian Journal of Management*, 3(1),(3), 78–89. <https://doi.org/10.5465/AMR.2003.10196772>
- Rahayu, S. (2022). Internalisasi Etika Bisnis Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(1), 192–198. <https://doi.org/10.47233/jebis.v2i1.78>
- Safitri, D., Tazkia, P., Amanda, X., Shintia, Y., Fransiska Putri, T., Nadia Amada, S., & Yulianto Putra, E. (2023). Analisa Corporate Social Responsibility pada PT Unilever Indonesiapada Bisnis Internasional di Indonesia. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 178–189. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1664>
- Siregar, N. Y., & Safitri, T. A. (2019). Pengaruh Pengungkapan Enterprise Risk Management , Intellectual Capital, Corporate Social Responsibility, Dan Sustainability Report Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 53–79.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), 571. <https://doi.org/10.2307/258788>
- Suratno, Bondan, I., & Siti, M. (2006). Pengaruh environmental performance terhadap environmental disclosure dan economic performance. *Proceeding SNA 9 Padang 10 (2): : 1-20*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Totok, M. (2018). *CSR Corporate Social Responsibility Tanggungjawab Sosial Korporasi*. Alfabeta.