



## **Urgensi Penerapan Nilai-nilai Etika Bisnis Kristen Dalam Rekrutmen Ketenagakerjaan**

**Samuel Elia, Ferry Simanjuntak**

Sekolah Tinggi Teologia Kharisma, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

samuel.elia.se@gmail.com, ferrysimanjuntak76@gmail.com

### **Abstract**

Business Ethics as part of life has an important role, therefore it requires a proper understanding based on the correct values. Business Ethics with a Christian perspective can provide proper guidance for the lives of believers. Especially Christian business people or other related parties. This research uses a qualitative method, namely research based on various literature studies. Based on the existing opinions and theories, the result is that the implementation of the Christian Business Ethics perspective in recruitment activities does not only touch the spiritual aspect, but also contains professional values for the greater interest, such as avoiding deviant policies such as Corruption. Collusion-Nepotism (KKN) and discrimination – favoritism, and uphold the value of professionalism (expertise, skills and knowledge) in order to achieve performance and productivity for the common good.

Keywords: Business Ethics, Christian Perspective, Recruitment

### **Pendahuluan**

Kehidupan masyarakat pada masa kini tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan bisnis atau usaha. Sebagai salah satu bidang kehidupan, kegiatan bisnis bukan hanya menyangkut hal-hal fisik seperti produk dan permodalan saja, namun juga menyangkut kehidupan banyak orang. Keberadaan dan keberlangsungan kegiatan bisnis selain berkaitan dengan pihak yang langsung terlibat seperti para pelaku bisnis atau pengusaha, namun juga dengan pihak yang secara tidak langsung terkait seperti: pemerintah, masyarakat, bahkan bangsa dan negara karena menyangkut kesejahteraan manusia secara umum. Hal umum yang diyakini adalah kesejahteraan masyarakat banyak bergantung dengan kondisi perekonomian dan kegiatan bisnis yang berlangsung di suatu bangsa atau negara. Semakin baik kegiatan bisnis, semakin sejahtera keadaan masyarakatnya.

Dari berbagai bidang atau aspek yang terkait erat dengan kegiatan bisnis adalah bidang atau aspek ketenagakerjaan. Di masa kini, bidang ketenagakerjaan atau Sumber Daya Manusia (SDM) ini bukan hanya menjadi pelengkap, namun telah dipandang sebagai salah satu aset atau *capital* yang berharga bagi kesinambungan kegiatan bisnis. Di kalangan bisnis, aspek tenaga kerja (*human*) menjadi satu faktor penting selain sistem manajemen kerja dan aplikasi teknologi dalam peningkatan produktivitas dalam kegiatan bisnis agar dapat bertahan dan bertumbuh. Karena begitu pentingnya peran bidang ini, maka ada berbagai upaya dilakukan untuk memberdayakan ketenagakerjaan baik secara formal legal dalam bentuk kebijakan politis dan

perundang-undangan, maupun dalam segi pengelolaan manajemen yang dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Salah satu proses dalam manajemen SDM adalah kegiatan rekrutmen yakni suatu kegiatan pengadaan tenaga kerja untuk kebutuhan proses bisnis suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen dalam konteks kegiatan bisnis yang modern tidak sekedar hanya mengadakan ketersediaan tenaga kerja saja, namun juga memiliki tujuan untuk pencapaian sasaran-sasaran yang lebih jauh seperti halnya produktivitas, peningkatan keuntungan dan pengembangan organisasi atau perusahaan. Karenanya dalam praktek rekrutmen ketenagakerjaan tidaklah sederhana dan mencakup berbagai kegiatan mulai dari rencana proses kegiatan, penentuan sumber-sumber rekrutmen, metode dan teknik yang dipakai ataupun kebijakan dalam rekrutmen itu sendiri. Hal-hal ini tentunya memerlukan persiapan yang matang dan kadangkala menimbulkan banyak masalah sosial seperti adanya kericuhan dan penyimpangan. Penyimpangan yang dimaksud bisa berupa kecurangan dalam proses Rekrutmen pegawai (Binekasri, 2023). Penyimpangan lainnya yang ditemui adalah pengambilan keputusan yang tidak akurat dan diduga bersifat asal-asalan seperti meloloskan yang gagal tes (Suratno & Rizal, 2023). Yang paling parah adalah dugaan adanya praktek transaksi berupa pungli atau tindakan asusila dalam proses rekrutmen pegawai (Usep, 2023).

Di lain pihak, Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2b yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” mengandung makna bahwa setiap orang yakni warga negara Indonesia boleh memperoleh pekerjaan untuk kehidupannya. Ketentuan ini dipertegas oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 31 bahwa, “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Selanjutnya ayat (1) pada pasal 32 UU yang sama menyebutkan bahwa, “penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas dan obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.” Sedangkan ayat (2) mengatakan: “penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.” Ini berarti dalam hal mendapatkan pekerjaan, tiap orang memiliki hak dan kesempatan untuk mengikuti proses rekrutmen secara profesional dalam rangka memperoleh pekerjaan, tanpa mendapat perlakuan yang berbeda dari pihak perusahaan atau pelaku bisnis.

Adanya fakta-fakta di atas memberikan gambaran bahwa dalam proses rekrutmen ketenagakerjaan di kalangan dunia bisnis kerap kali bertentangan dengan norma-norma etis sehingga memunculkan masalah-masalah dalam masyarakat. Karena itu diperlukan acuan yang jelas dan benar secara etis yakni acuan Etika Bisnis, bukan hanya acuan legal formal saja. Untuk kebutuhan acuan atau pedoman kegiatan-kegiatan proses bisnis yang baik, Etika bisnis harus dilengkapi dengan pemahaman perspektif yang tepat dan nilai-nilai pandangan yang secara hakiki dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dalam konteks ini sebagai bagian dari

masyarakat, para praktisi bisnis Kristen dapat mengambil andil dan peran yang penting yaitu Etika Bisnis Kristen untuk membantu peningkatan kesejahteraan masyarakat, baik dalam aspek fisik, sosial maupun moral. Dan salah satu fungsi penting dalam dunia bisnis adalah perihal rekrutmen ketenagakerjaan yang bukan hanya bertujuan peningkatan produktivitas perusahaan semata, namun juga bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, para pebisnis Kristen perlu memiliki perspektif yang benar dalam melakukan rekrutmen ketenagakerejaan

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat kualitatif, yakni studi literatur yang mengacu pada catatan-catatan atau tulisan dari berbagai buku dan tulisan jurnal penunjang lainnya, serta tulisan hasil penelitian dan informasi lainnya yang telah dipublikasikan. Sumber informasi literatur yang dirujuk adalah yang membahas tentang perspektif etika bisnis Kristen dari kalangan teologi praktikal. Dengan referensi literatur etika bisnis Kristen yang terbatas, khususnya yang membahas proses rekrutmen ketenagakerjaan, maka pendekatan penelitian ini relatif sederhana yakni dengan mencoba melakukan analisa konten dari referensi yang ada yang kemudian dibandingkan dengan dasar-dasar teologis atau nilai-nilai yang ada Alkitab, yang dibandingkan dengan aturan dan ketentuan hukum yang terkait.

## **Hasil dan Pembahasan**

### ***Pengertian tentang Kerja dan Bisnis***

Kerja atau usaha adalah salah satu aspek yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia. Secara alamiah setiap manusia terlibat dalam aktivitas kehidupan terkait dengan kerja, baik kegiatan kerja yang digolongkan secara formal (terlibat dalam suatu organisasi kerja seperti perusahaan atau menjalankan bisnis/usaha) maupun secara informal seperti kegiatan-kegiatan rumah tangga, pelayanan dan lainnya. Menurut White & White (1997), kerja adalah bagian utuh dari kehidupan, dengan mengacu pada konsep dari Perjanjian Lama dalam Kejadian 2:15 yang berkata bahwa “TUHAN Allah mengambil manusia itu dan menempatkannya dalam taman Eden untuk mengusahakan dan memelihara taman itu.” Dalam konsep ini digambarkan bahwa Allah memberikan amanat tugas atau kerja kepada manusia, yakni untuk mengusahakan dan memelihara taman Eden. Kerja adalah bagian dari rencana Allah sejak awal (Simanjuntak, 2019). Hal ini sejalan dengan pendapat Bambang (2019), yang menyatakan bahwa bekerja bukanlah kutukan karena kejatuhan manusia ke dalam dosa melainkan merupakan panggilan Allah bagi manusia. Sebelum kejatuhan manusia ke dalam dosa, Allah berketetapan bahwa kerja itu baik (White & White, 1997). Karenanya menjadi hal yang hakiki bagi manusia dan manusia untuk dapat bekerja atau memperoleh pekerjaan.

Menurut Brotosudarno (2007), kerja secara umum didefinisikan sebagai segala usaha manusia yang dilakukan untuk memperoleh kemajuan atau perkembangan hidupnya, dengan tujuan memenuhi kebutuhannya dan mencapai kesejahteraan atau kemakmuran bagi dirinya pribadi maupun bersama. Menurut Alkitab, Tuhan telah menjadikan manusia sesuai dengan citra-Nya sehingga kerja bagi manusia harus dikaitkan dengan kecitraan-Nya Tuhan yang bekerja (bandingkan Kejadian 1:26-28). Hal itu berarti, kerja merupakan ungkapan Tuhan kepada manusia sesuai dengan seluruh kelengkapan citra Allah yang diberikan bagi manusia, seperti rasio, perasaan, bakat, keterampilan dan kemampuan lainnya. Begitupun juga pernyataan Tuhan Yesus tentang kerja dalam Injil Yohanes 5:17 yang mengatakan “Bapa-Ku bekerja sampai sekarang, maka Aku pun bekerja juga”. Dengan demikian jelaslah bahwa bekerja bagi manusia adalah suatu kodrat yang melekat, bukan hukuman melainkan berkat. Tugas manusia adalah bekerja melalui tanggung jawab berkembang-biak, berkuasa atas bumi, memimpin semua makhluk, memelihara dan mengusahakan dunia ini (Kej. 1:28; 2:15). Itu berarti kerja bersifat konstruktif dan produktif.

Selanjutnya Simanjuntak menyatakan bahwa dalam konteks kehidupan sosial masa kini, kerja diasumsikan sebagai suatu cara hidup yang normal bagi setiap orang, khususnya jika dikaitkan dengan sikap orang yang bersangkutan terhadap kerjanya dan orang yang memperkejakannya. Artinya dalam konteks anugerah, orang tidak dapat mengingkari tanggung jawabnya untuk bekerja. Bahkan hal ini mengandung konsekuensi bukan hanya perihal kerjanya saja, tetapi seberapa baik seseorang melaksanakan tugas kerjanya tersebut (White & White, 1997).

Dalam pengertian ini arti, nilai dan tujuan kerja bagi seseorang berhubungan dengan pemanfaatan optimal secara sadar atas segala hal dan setiap kemungkinan di alam semesta ini bagi kemuliaan dan rencana Allah. Selain itu, kerja juga bisa bertujuan untuk kebutuhan diri pribadi sendiri dan untuk melayani sesama (bandingkan dengan 1 Korintus 3:9). Dalam hal ini berarti terdapat makna kasih, keadilan dan keseimbangan (Brotosudarmo, 2007). Dengan demikian bagi orang percaya, pekerjaan adalah menjadi hak dan sekaligus kewajiban yakni dalam konteks orang percaya berhak memiliki pekerjaan dan wajib menjalankan pekerjaannya sedemikian rupa sesuai dengan prinsip-prinsip Alkitabiah (2 Tes. 3:10; 1 Tim. 5:8; Kol. 3:22; 1 Tes. 4:11-12), (Simanjuntak, 2019).

Dalam konteks masa kini, kerja atau pekerjaan lazimnya dikaitkan dengan dunia usaha atau bisnis. Blackaby dan Blackaby (2008) menyampaikan bahwa Allah menciptakan manusia dan seluruh ciptaan-Nya untuk memuliakan Dia dengan berbagai cara, termasuk dunia bisnis. Menurut Blackaby dan Blackaby (2008), bisnis yang digeluti seseorang bisa menjadi saluran di mana Allah dimuliakan. Oleh karena itu bisnis bukan dipandang sebagai perkara sekuler semata sehingga membuat orang percaya menjadi pribadi yang serakah dan memiliki etika yang tak terpuji, atau mengeksploitasi tenaga kerja (Blackaby & Blackaby, 2008).

Pada umumnya bisnis dapat dipandang sebagai suatu kegiatan hubungan antar manusia yang saling membutuhkan dalam bentuk serangkaian kegiatan yang dilakukan seseorang,

kelompok atau suatu lembaga organisasi dengan menawarkan barang dan jasa dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan (laba). Menurut Bambang (2019) bisnis adalah usaha atau proses pertukaran produk dan atau jasa dalam rangka pencapaian nilai tambah, yang lebih dikenal sebagai keuntungan. Bahkan Keraf (1995) berpendapat bahwa kebanyakan orang pelaku bisnis masuk dan menjalankan usaha bisnis hanya berdasar motivasi untuk mencari keuntungan dan mencapai tingkat hidup yang mencukupi secara material. Karena itu lah menurut Latupeirissa (2019) menyatakan bahwa bisnis sebagai bagian kehidupan manusia memerlukan norma sebagai tatana dan pengaturan bagi kesejahteraan manusia bersama, sehingga dalam hal ini diperlukan peran etika bisnis, termasuk etika bisnis Kristen.

### ***Etika Bisnis***

Etika berasal dari kata Yunani yaitu *ethos* (kebiasaan, adat) yang berarti kesuilan, perasaan batin, atau kecenderungan hati seseorang dalam melaksanakan sesuatu perbuatan (Verkuyl, 2013). Dalam hal ini, etika berkaitan erat dengan setiap perilaku atau perbuatan manusia dan bagaimana cara melakukan perbuatannya tersebut. Karena keterkaitannya dengan perilaku manusia, tugas etika adalah menyelidiki, mengendalikan, mengoreksi perbuatan-perbuatan, dan membimbing serta mengarahkan suatu tindakan yang seharusnya dilakukan agar selanjutnya dapat memperbaiki tindakan atau perbuatannya tersebut, termasuk di dalamnya adalah kegiatan bisnis (Latupeirissa, 2019). Ini berarti ada tugas etika dalam kegiatan bisnis atau dikenal sebagai etika bisnis.

Menurut Bertens (2000), etika bisnis adalah pemikiran atau refleksi tentang moralitas dalam ekonomi dan bisnis, yaitu yang berkaitan dengan aspek baik atau buruk, terpuji atau tercela, diperbolehkan atau tidak dari perilaku manusia dalam kegiatan ekonomis. Butar-butar (2019) menyatakan bahwa pengertian dari etika bisnis adalah memahami apa yang benar atau salah dan dapat diterima atau tidak dapat diterima berdasarkan harapan organisasi dan masyarakat. Ini berarti tugas etika bisnis adalah memilah dan menilai perilaku manusia dalam kegiatan ekonomi atau bisnis dengan berdasar nilai-nilai etis moralitas.

Etika yang diberlakukan dalam bidang bisnis tetap mengacu pada tujuan bisnis untuk mencapai keuntungan dan produktivitas dengan tetap menjunjung nilai-nilai etis dalam perilaku kegiatan-kegiatan dalam bisnis tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Bertens (2000) yang menyatakan bahwa etika bisnis adalah penerapan prinsip-prinsip etika yang umum pada suatu wilayah perilaku manusia yang khusus, yaitu kegiatan ekonomi dan bisnis. Karenanya, ruang lingkup etika bisnis adalah pembahasan mengenai segala hal dalam konteks bisnis yang berkaitan dengan standar moral. Butar-butar (2019) mencatat bahwa etika bisnis adalah segmen etika terapan yang berupaya untuk mengontrol dan memeriksa pengaturan moral dan etika perusahaan. Etika bisnis juga mendalami seberapa baik atau buruk badan usaha membahas masalah-masalah moral dan etika dan menunjukkan apa yang salah dalam proses alami mereka. Ini mencakup semua aspek bisnis dari produksi untuk administrasi, keuangan dan pemasaran.

Fokus etika bisnis adalah bagaimana mengintegrasikan kegiatan usaha atau bisnis dalam mencapai nilai tambah dan tetap berkembang, namun dapat tetap sejalan dengan standar-standar moral yang menjadi landasan segala usaha manusia dalam mencapai keutuhan dan kemajuan dalam segala aspek (Bambangan, 2019). Ini berarti standar moral dalam etika bisnis harus memiliki nilai-nilai etis yang mencakup aspek kehidupan manusia dari berbagai latar belakang, termasuk orang-orang Kristen. Dalam hal ini, perspektif nilai-nilai kekristenan yang termuat dalam etika Kristen selayaknya juga termuat dalam etika bisnis. Dalam pada itu, etika Kristen dapat memandang bisnis sebagai suatu bentuk penatalayanan bagi sesama dalam bidang ekonomi. Hal ini dapat dijadikan acuan pemahaman tentang pentingnya dasar dan tujuan dalam berbisnis bagi orang Kristen.

### ***Etika Bisnis Kristen dalam Konteks Isu-isu Ketenagakerjaan***

Bertens (2000) menceritakan bahwa Peter Drucker, seorang ahli Manajemen terkenal pernah menyampaikan kritik tajam terhadap etika bisnis yang dianggapnya menjalankan semacam diskriminasi, yakni perlakuan etis berbeda terhadap para pelaku bisnis. Drucker seakan menyampaikan keberatannya atas sikap terlalu kritis etika terhadap dunia bisnis, sehingga seyogyanya dunia bisnis harus diperlakukan berbeda. Namun di sisi lain Bertens (2000) justru berpendapat beda yakni bahwa sebagaimana semua orang lain juga, para pebisnis merupakan pelaku moral yang harus taat pada aturan-aturan moral tanpa pengecualian. Bisnis harus diperlakukan sama halnya seperti semua kegiatan manusiawi lainnya, artinya harus dinilai secara etis. Oleh karena itu, etika bisnis yang benar ialah didasarkan pada Alkitab saja, dengan pendekatan deontologis yang berfokus bukan hanya pada tujuan tetapi pada prinsip-prinsip alkitabiah. Dalam hal ini, etika bisnis yang alkitabiah memiliki tujuan untuk mengajak para pelaku bisnis mewujudkan citra dan manajemen bisnis yang baik agar bisnis itu layak dimasuki oleh semua orang yang meyakini adanya dimensi etis dalam dunia bisnis (Chia & Juanda, 2021).

Selanjutnya menurut Sonny Keraf (1995), setiap manusia memiliki tanggung jawab terhadap sesamanya. Tanggung jawab ini merupakan panggilan baginya untuk dapat hidup sebagai makhluk sosial. Tanggung jawab sosial ini tidak hanya berkaitan dengan materi semata namun lebih kepada bagaimana seorang manusia dapat memperlakukan manusia lain secara setara. Mengenai tanggung jawab ini, ia menyatakan:

Sikap tanggung jawab ini tidak dilihat sebagai hal yang bertentangan atau antitesa, dari keuntungan. Sebaliknya dilihat sebagai hal yang menunjang usaha mencari keuntungan. Dengan memperhatikan, bahkan mengutamakan kepentingan dan kebutuhan sosial masyarakat, bisnis dapat memperoleh keuntungan untuk menunjang operasinya. (Keraf, 1995)

Ini berarti dalam mempraktekkan etika bisnis, nilai-nilai perspektif yang dijadikan dasar haruslah mengandung standar nilai yang memperlakukan manusia secara adil dalam kesetaraan, tidak bersikap diskriminatif dan manipulatif khususnya dalam hal pengelolaan ketenagakerjaan atau sumber daya manusia.

Butar-butur meyakini praktek etika bisnis pada akhirnya akan selalu memberi manfaat atau keuntungan (*benefit*) bagi perusahaan, baik untuk jangka menengah maupun jangka panjang. Benefit yang dimaksud misalnya saja seperti dapat meningkatkan motivasi pekerja, dapat melindungi prinsip kebebasan dalam berusaha, dapat mencegah dan mengurangi resiko biaya dari kemungkinan terjadinya friksi internal maupun eksternal perusahaan, meningkatkan keunggulan bersaing (Butar-butur, 2019). Menurut Butar-butur (2019), pada umumnya perusahaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika bisnis tergolong perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan bekerja yang tinggi pula pada karyawan atau personil pegawainya. Hal ini terutama apabila perusahaan menjalankan prinsip-prinsip nilai etis dan menolak nilai-nilai yang tidak etis seperti tindakan diskriminasi dalam proses rekrutmen, sistem remunerasi serta dalam penjenjangan karir.

Mengenai hal ini Bertens berpendapat bahwa terdapat kewajiban perusahaan atau pelaku bisnis terhadap karyawan yakni perusahaan tidak boleh mempraktekkan diskriminasi (Bertens, 2000). Dalam hal ini sering ditemukan perusahaan menjalankan praktek perbedaan perlakuan terhadap berbagai karyawan dengan alasan-alasan yang tidak relevan yang berdasar pada prasangka. Termasuk di dalamnya adalah proses seleksi - rekrutmen karyawan baru, kesempatan promosi, pemberlakuan skema penggajian, dan sebagainya (Bertens, 2000). Menurut Bertens, jika perusahaan atau pelaku bisnis membedakan antara karyawan tertentu karena alasan yang sah dan relevan seperti : pendidikan, pengalaman kerja, penguasaan keterampilan dan prestasi kerja, tidak dapat dikatakan ada diskriminasi. Begitu pula jika perbedaan perlakuan karena alasan ras, agama atau jenis kelamin bisa relevan untuk suatu pekerjaan tertentu sehingga tidak dapat dikatakan terjadi diskriminasi. Namun secara etis dapat dikatakan terjadi diskriminasi jika terjadi perbedaan perlakuan karena alasan yang tidak relevan, seperti alasan yang berdasar pada prasangka atau pandangan stereotip terhadap ras, agama atau jenis kelamin tertentu untuk pekerjaan yang bersifat umum.

Menurut Bertens, latar belakang bagi terjadinya diskriminasi adalah adanya pandangan rasisme, saktarianisme, atau seksisme. Sedangkan hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia dalam arti setiap manusia semua orang memiliki kesempatan yang sama dan terbuka lebar untuk memperoleh pekerjaan (Keraf, 1995). Padahal dalam kenyataan saat ini ditemukan hal sebaliknya yakni fenomena adanya perlakuan diskriminasi dalam konteks dunia bisnis di Indonesia seperti *favoritisme*, yaitu yang berkaitan dengan asas kekeluargaan yang merupakan suatu prinsip dasar dalam umumnya masyarakat Indonesia (Bertens, 2000). Model favoritisme ini kerap kali memberi dampak buruk berupa penyakit sosial yang dikenal dengan istilah korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) (Bertens, 2000).

Sisi lainnya dalam isu ketenagakerjaan yang umum dan berkaitan dengan rekrutmen ketenagakerjaan adalah mengenai pengupahan. Menurut Keraf, setiap orang yang mengikatkan diri untuk bekerja pada suatu perusahaan memiliki hak atas upah yang adil secara legal (Keraf, 1995). Dalam konteks ini berarti setiap orang berhak memperoleh dan menikmati hasil kerjanya, sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya. Bagi orang yang telah

direkrut bekerja, hak atas upah yang adil adalah bahwa pada prinsipnya tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dalam soal pemberian upah (Keraf, 1995). Artinya upah yang adil kepada pekerja merupakan wujud perlakuan yang sama terhadap semua orang, bukan karena alasan-alasan yang tidak relevan seperti favoritisme (Keraf, 1995). Siapapun yang telah direkrut bekerja berhak mendapat upah yang wajar dan layak sesuai dengan kontribusinya. Ini berarti dalam implementasi etika bisnis dengan perspektif Kristen terhadap ketenagakerjaan harus bebas dari sikap diskriminatif dan favoritisme, baik mengenai kesempatan kerja maupun dalam hal pengupahan.

### ***Implementasi Etika Bisnis Kristen dalam Praktek Rekrutmen***

Alkitab Perjanjian Baru mencatat suatu gambaran yang menarik mengenai isu kesempatan kerja dan isu pengupahan dalam ‘perumpamaan tentang orang-orang upahan di kebun anggur’ yang disampaikan oleh Tuhan Yesus (Mat. 20:1-15). Umumnya para penafsir Alkitab dan pengkotbah memandang kisah ini dari konteks anugerah keselamatan dalam istilah Kerajaan Surga (ayat 1) yang berkaitan dengan kemurahan hati ‘Sang Pemilik’ (ayat 15). Namun Wiersbe memandang bahwa perumpamaan ini justru bicara mengenai isu ‘keadilan’ dalam hal upah sebagai respon atas sikap egois Petrus yang tersirat dalam pertanyaan sebelumnya (Mat. 19:27-30), (Wiersbe, 2014). Isu ‘keadilan’ atau kesetaraan dalam hal rekrutmen dan pengupahan memang menjadi hal yang umum dalam bidang ketenagakerjaan dalam dunia bisnis.

Rick Warren (2002) menyatakan bahwa setiap orang memiliki keunikan masing-masing yang dirancang Allah sedemikian rupa untuk memainkan peranan yang Allah rencanakan bagi masing-masing orang. Keunikan-keunikan ini termasuk di dalamnya adalah kemampuan (*ability*) yakni bakat-bakat alami yang berkembang dalam kehidupan seseorang. Warren (2002) berpendapat bahwa tujuan Tuhan menciptakan dan menugasi manusia sebagai citra-Nya adalah untuk menguasai, mengatur dan mengembangkan serta memberdayakan ciptaan-Nya yang lain (Kej. 1:28). Dalam tugas ini berarti manusia sebagai “tuan” atas dunia dan segala kekayaannya. Oleh sebab itu manusia diberi kemampuan dan daya untuk melaksanakan tugas demi kemuliaan Tuhan (Brotosudarmo, 2007).

Warren mengutip bagian Alkitab dalam Keluaran 31:3 yang mencatat bahwa pembangunan Kemah Suci didukung oleh orang-orang yang memiliki “keahlian dan pengertian dan pengetahuan, dalam segala meacam pekerjaan, untuk membuat berbagai macam rancangan... dan untuk bekerja dalam segala macam pekerjaan.”(Warren, 2002) Hal ini menunjukkan gambaran bahwa adanya berbagai profesi dalam kegiatan tersebut yang ditandai dengan berbagai orang dengan keahlian dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan pembangunan tersebut.

Selanjutnya, Warren (2002) juga mengutip tulisan Alkitab dalam Roma 12:6a yang menyatakan bahwa “Allah memberikan kepada tiap-tiap kita kemampuan untuk mengerjakan hal-hal tertentu dengan baik.” Hal ini mengandung pengertian teologis bahwa Allah-lah yang



mengaruniakan kemampuan (seperti keahlian, keterampilan, pengetahuan) kepada tiap-tiap orang sesuai dengan panggilan pekerjaan atau profesi masing-masing. Dengan demikian ada pemahaman profesionalisme dalam Alkitab, bahwa tiap orang diakui berdasarkan kemampuannya masing-masing yang dikaruniakan Allah.

Dalam konteks etika bisnis, penerapan profesionalisme dalam kegiatan rekrutmen tentunya menjadi konsekuensi logis dan bernilai etis. Adalah hal yang wajar jika suatu kegiatan bisnis atau suatu unit usaha melakukan rekrutmen karyawannya berdasarkan keahlian, keterampilan dan pengetahuan dalam proses seleksinya. Hal ini tidak bertentangan dengan prinsip etika secara umum, di mana orang dipilih secara profesional, sesuai dengan kompetensi profesionalnya, bukan semata karena faktor-faktor lain yang tidak relevan seperti kedekatan hubungan, unsur-unsur korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Menurut Blackaby & Blackaby (2008), Allah lebih menghargai manusia daripada keuntungan bisnis semata. Alkitab berulang kali mengingatkan agar tidak membiarkan keserakahan memotivasi perilaku dan perbuatan orang percaya (1 Tim. 6:10; 1 Yoh. 2:15-17). Ini termasuk dalam hal kegiatan kepegawaian, yakni merekrut atau memecat karyawan di mana kepentingan sesama seharusnya menjadi motif bagi orang percaya untuk menjalankan bisnisnya dengan bijaksana.

Hal ini sejalan dengan tulisan Wijaya & Sihombing (2020) berkaitan dengan perihal etika terapan, yang menyatakan bahwa standar karakter Kristen yang hendak dicapai adalah standar yang berdasarkan Alkitab, bukan berdasarkan falsafah dunia. Brotosudarmo (2007) mengatakan bahwa kerja manusia mempunyai arti bagi Kerajaan Allah. Hal itu akan menjadi kenyataan apabila ada wujud pengembangan kepribadian dan manusia mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tujuan akhir kerja adalah Kerajaan Allah dan Keselamatan. Dalam hal ini Kristus sebagai jaminan atas keselamatan. Ini berarti penerapan perspektif kekristenan dalam kegiatan manusia termasuk kegiatan bisnis khususnya rekrutmen ketenagakerjaan mengandung nilai-nilai etis yang bersifat ilahi dan rohani, yakni nilai-nilai Kerajaan Allah dan Keselamatan.

Alkitab malah menunjukkan bahwa orang yang menggunakan kemampuan-kemampuan yang dikaruniakan Allah kepadanya dapat membawa kemuliaan bagi Allah, yakni dengan sikap profesionalisme dalam berkerja dalam menghasilkan karya-karya yang baik atau dalam bentuk pelayanan kepada orang lain dengan kinerja yang ekselen (Warren, 2002). Sebaliknya, pandangan Alkitab tentang menganggur atau *argos* (Yun.) dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kemalasan, kemabukan. Dua hal ini sangat dikritik oleh Alkitab, sehingga dikatakan “tidak bekerja karena malas, jangan makan” (bandingkan 2 Tesalonika 3:10)(Brotosudarmo, 2007).

Memang harus diakui bahwa dari perspektif ekonomi, kenyataan yang kerap dijumpai adalah para pelaku usaha atau bisnis memiliki kebutuhan dan tuntutan untuk menjalankan bisnis secara efisien dan efektif agar bisnis bisa bertumbuh, bertahan dan tetap produktif. Kebutuhan dan tuntutan bagi para pelaku bisnis adalah dapat bertumbuh serta menghasilkan

keuntungan (*growth & profit*), yang berlaku dalam segala aspek proses bisnisnya termasuk ketenagakerjaan. Karena itu adalah wajar jika perusahaan harus memastikan bahwa pegawai yang dipilih dan dipertahankan adalah pegawai yang terbukti mampu menjalankan pekerjaan, bermoral dan setia agar tidak membahayakan organisasi (Blackaby & Blackaby, 2008). Dalam hal ini lah etika bisnis dengan perspektif Kekristenan dapat berperan, khususnya dalam kegiatan proses rekrutmen ketenagakerjaan yakni dengan mempertimbangkan sisi spiritual-etis dan sekaligus sisi profesionalisme.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hal-hal di atas, jelas bahwa implementasi perspektif Etika Bisnis Kristen dalam kegiatan rekrutmen bukan hanya menyentuh aspek spiritual semata-mata, namun juga mengandung nilai-nilai profesional bagi kepentingan yang lebih besar. Beberapa kesimpulan atau pengertian yang bisa diperoleh yakni, kesatu etika bisnis dengan perspektif Kristen dapat diterapkan dalam proses-proses kegiatan bisnis, termasuk dalam kegiatan rekrutmen ketenagakerjaan. Selanjutnya kedua, dalam penerapannya, etika bisnis Kristen dapat menjadi pedoman yang tepat khususnya dalam menyediakan nilai-nilai standar ketika rekrutmen ketenagakerjaan dengan menghindari kebijakan-kebijakan menyimpang seperti KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), diskriminasi – favoritisme, dan lainnya. Dan ketiga, etika bisnis Kristen dapat diterapkan dalam proses rekrutmen tenaga kerja dengan menjunjung tinggi nilai profesionalisme, seperti keahlian, keterampilan dan pengetahuan agar mencapai kinerja serta produktivitas bagi kepentingan bersama, baik organisasi keseluruhan maupun individu tenaga kerja yang bersangkutan.

## **Rujukan**

- Bambangan, M. (2019). Perspektif Teologis Terhadap Etika Bisnis Kristen. *JURNAL LUXNOS*, 5(2), 135–146. <https://doi.org/10.47304/JL.V5I2.22>
- Bertens, K. (2000). *Pengantar Etika Bisnis*. Penerbit Kanisius.
- Binekasri, R. (2023, January 15). Kementerian Tanggapi Dugaan Kecurangan Proses Rekrutmen BUMN. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230115171749-4-405544/kementerian-tanggapi-dugaan-kecurangan-proses-rekrutmen-bumn>
- Blackaby, H., & Blackaby, R. (2008). *Tuhan di dalam Dunia Usaha*. Light Publishing.
- Brotosudarmo, R. M. D. S. (2007). *Etika Kristen untuk Perguruan Tinggi*. Penerbit ANDI.
- Butar-butar, B. (2019). Peranan Etika Bisnis dalam Bisnis. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i2.77>
- Chia, P. S., & Juanda, J. (2021). Studi Etika Bisnis Berdasarkan Alkitab. *Journal Kerusso*, 6(1). <https://doi.org/10.33856/kerusso.v6i1.189>
- Keraf, A. S. (1995). *Etika Bisnis*. Kanisius.
- Latupeirissa, J. (2019). Etika Bisnis Ditinjau Dari Perspektif Alkitab. *PASCA: Jurnal Teologi*

- Dan Pendidikan Agama Kristen*, 15(1), 8–15. <https://doi.org/10.46494/PSC.V15I1.63>
- Simanjuntak, F. (2019). *Diktat Etika kerja, bisnis dan kekayaan*. Sekolah Tinggi Teologi Kharisma Bandung.
- Suratno, T., & Rizal, J. (2023, March 27). BPK Sorot Rekrutmen Staf RSUD Raden Mattaher, Banyak Gagal Tes Kompetensi dan Psikotes, tapi Tetap Diterima. *MetroJambi.Com*. <https://www.metrojambi.com/in-depth/13558697/bpk-sorot-rekrutmen-staf-rsud-raden-mattaher-banyak-gagal-tes-kompetensi-dan-psikotes-tapi-tetap-diterima>
- Usep. (2023, May 9). Kapolres Bersama Dandim dan Kepala Disnaker Subang Minta Karyawan Wanita Laporkan Kalau Ada Tindakan Asusila di Perusahaan serta Mengimbau Warga Agar Laporkan Pungli Rekrutmen Tenaga Kerja. *Jabarpress.Com*. <https://www.jabarpress.com/2023/05/09/kapolres-bersama-dandim-dan-kepala-disnaker-subang-minta-karyawan-wanita-lapor-kalau-ada-tindakan-asusila-di-perusahaan-serta-mengimbau-warga-agar-laporkan-pungli-rekrutmen-tenaga-kerja/>
- Verkuyl, J. (2013). *Etika Kristen : bagian umum*. Gunung Mulia.
- Warren, R. (2002). *The Purpose-Driven Life*. Zondervan, USA., Penerbit Gandum Mas, Malang.
- White, J., & White, M. (1997). *Pemahaman Kristiani tentang Bekerja*. Gunung Mulia.
- Widjaja, I., & Sihombing, I. N. I. (2020). Karakter Manusia Dilihat Dari Etika Terapan Terhadap Perubahan Diri Seseorang. *Didache: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 2(1), 37–49. <https://doi.org/10.55076/didache.v2i1.42>
- Wiersbe, W. W. (2014). *Hidup Bersama Firman: Pasal demi Pasal Seluruh Alkitab*. Yayasan Gloria.