



Kerangka Hukum Kesetaraan Kerja dan Pengelolaan Keberagaman di Tempat Kerja

Rahmah Rafifah Abu^{1*}, Rahmaniar², Lince Bulutoding³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

*rahmahrafifah010402@gmail.com¹, nhiarr1880@gmail.com²,
lince.bulutoding@uin-alauddin.ac.id³

Korespondensi penulis: rahmahrafifah010402@gmail.com

Abstract. *Equal employment and diversity management are important issues in developing equitable human resources. This study aims to examine the legal framework related to Equal Employment Opportunity (EEO) and its application in creating an inclusive and discrimination-free work environment. The approach used is a literature study by collecting data from various literature, journals, and relevant regulations. The results of the study indicate that Indonesia has a fairly strong legal basis in guaranteeing equal employment opportunities, but challenges still arise in practice in the field such as discrimination based on gender, ethnicity, and other personal attributes. Effective diversity management requires an organization's commitment to implementing fair recruitment policies, inclusive training, and transparent assessment and compensation systems. From an Islamic perspective, the values of justice, equality, and respect for human dignity are the moral basis that supports the implementation of EEO. Therefore, the integration of legal and ethical values, both from the state and religion, is very important in creating a healthy and sustainable work environment.*

Keywords: *Equal Employment Opportunity, Employment Equality, Employment Diversity*

Abstrak. Kesetaraan kerja dan pengelolaan keberagaman merupakan isu penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkeadilan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kerangka hukum terkait Equal Employment Opportunity (EEO) serta penerapannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas diskriminasi. Pendekatan yang digunakan adalah studi pustaka dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur, jurnal, dan regulasi yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa Indonesia telah memiliki landasan hukum yang cukup kuat dalam menjamin kesetaraan kesempatan kerja, namun tantangan masih muncul dalam praktik di lapangan seperti diskriminasi berbasis gender, etnis, dan atribut personal lainnya. Pengelolaan keberagaman yang efektif menuntut komitmen organisasi untuk menerapkan kebijakan rekrutmen adil, pelatihan inklusif, serta sistem penilaian dan kompensasi yang transparan. Dalam perspektif Islam, nilai keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap martabat manusia menjadi dasar moral yang mendukung penerapan EEO. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai hukum dan etika, baik dari sisi negara maupun agama, sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kesempatan Kerja yang Setara, Kesetaraan Kerja, Keberagaman Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset vital dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pada konteks ini, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja, yang secara langsung berdampak pada produktivitas. Selain itu, keadilan dan keseimbangan di lingkungan kerja turut berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal (Kahfi, Muhammad, 2024).

Salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif adalah penerapan prinsip *equal employment* atau kesetaraan kerja. *Equal employment* merupakan suatu komitmen dalam pengelolaan keberagaman yang menjamin setiap individu memperoleh kesempatan kerja yang sama tanpa memandang latar belakang etnis, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas, maupun atribut pribadi lainnya. Prinsip ini juga sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pada keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Namun demikian, implementasi prinsip kesetaraan kerja di berbagai tempat kerja masih menghadapi tantangan. Salah satu isu yang menonjol adalah masih adanya praktik diskriminatif yang dilakukan oleh pihak manajemen atau pemimpin organisasi. Praktik diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk dan tahapan, mulai dari proses rekrutmen, penilaian kinerja, promosi jabatan, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK).

Penurunan standar etika bisnis seringkali tercermin dari tindakan diskriminasi tersebut. Padahal, seorang pemimpin memiliki tanggung jawab moral dan etis untuk menegakkan prinsip keadilan dan menjamin tidak terjadinya perlakuan tidak adil dalam organisasi. Diskriminasi terjadi saat seseorang diperlakukan secara berbeda tanpa dasar yang rasional atau adil, dan hal ini jelas bertentangan dengan nilai-nilai etika bisnis. Etika diskriminasi sendiri berakar pada prinsip-prinsip moral dan sosial yang menuntun individu untuk bertindak benar dan adil, serta mencakup penghormatan terhadap martabat manusia, empati, dan tanggung jawab sosial (Amelia Katri Azizah, Isna Nur Maulida Saputri, 2022).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Uumbu Djadji (2023), menunjukkan bahwa praktik manajemen keragaman di tempat kerja masih menghadapi tantangan, termasuk diskriminasi dan ketidakseimbangan tenaga kerja. Strategi seperti rekrutmen adil, pelatihan, dan budaya kerja inklusif terbukti dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi konflik. Selain itu, penelitian oleh Bagchi (2024) juga menegaskan adanya hubungan positif yang signifikan antara pemberian kesempatan kerja yang setara (*equal opportunities*) dan peningkatan kinerja karyawan. Temuannya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif, serta bahwa faktor gender dan pengalaman kerja turut memengaruhi persepsi terhadap hubungan tersebut.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk tidak hanya memahami kerangka hukum yang mengatur kesetaraan kerja dan keberagaman, tetapi juga menerapkannya secara nyata dalam setiap kebijakan dan praktik kerja. Penelitian ini akan mengkaji kerangka hukum kesetaraan kerja dan bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat diterapkan secara efektif untuk mengelola keberagaman di tempat kerja secara berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui metode studi pustaka (*library research*) (Sugianto et al., 2024). Fokus dari penelitian ini adalah mengkaji berbagai literatur yang relevan terkait kerangka hukum kesetaraan kerja (*equal employment*) dan pengelolaan keberagaman di tempat kerja. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari literatur sekunder seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, peraturan perundang-undangan, serta dokumen resmi lainnya yang membahas topik kesetaraan kerja, keberagaman, dan etika organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Landasan Hukum *Equal Employment*

Kerangka Hukum Kesempatan Kerja yang Setara (LFEE) adalah sistem hukum yang mengatur hak dan kewajiban terkait kesetaraan dan kebebasan dari diskriminasi dalam pengelolaan SDM, pendidikan, dan pekerjaan. Di Indonesia, hal ini dijamin oleh UUD 1945 dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama atas pekerjaan tanpa diskriminasi berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, etnis, kewarganegaraan, pandangan politik, atau status pernikahan. Kesetaraan di tempat kerja bertujuan menghapus diskriminasi yang merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia. Dukungan terhadap kelompok rentan juga diperkuat melalui UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas (Arviana et al., 2024).

Sejumlah negara di dunia telah memberlakukan berbagai peraturan hukum guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya dalam upaya menghapuskan bentuk-bentuk diskriminasi yang merugikan para pekerja. Diskriminasi di lingkungan kerja kerap kali terjadi karena perbedaan ras, usia, warna kulit, agama, jenis kelamin, maupun latar belakang etnis. Secara keseluruhan, tujuan utama dari peraturan ini adalah untuk menjamin setiap individu memiliki kesempatan yang setara dalam memperoleh pekerjaan tanpa mengalami perlakuan yang tidak adil.

Kesetaraan dan keadilan dalam Equal Employment Opportunity (EEO) menekankan tidak adanya diskriminasi berdasarkan kemampuan atau bakat karyawan. Tujuannya adalah menciptakan tempat kerja yang adil, inklusif, dan bebas diskriminasi. Prinsip EEO juga mencakup pencegahan dan penanggulangan diskriminasi dalam perekrutan, seleksi, promosi, penggajian, dan kondisi kerja (Masruroh et al., 2023). Berikut adalah beberapa kesalahpahaman yang sering terjadi di pihak perusahaan dalam penerapan konsep EEO:

- a. Memaksa keseimbangan jumlah staf berdasarkan kualitas Misalnya, jumlah karyawan laki-laki dan perempuan harus sama
- b. Mempekerjakan karyawan berdasarkan ketidaktersediaan agama, etnis, atau karakteristik lainnya di perusahaan Misalnya, semua pekerja di divisi tertentu adalah laki-laki. Namun, Anda harus merekrut wanita tanpa memeriksa kualifikasi mereka
- c. Memperlakukan orang berdasarkan belas kasihan dan iba
- d. Tidak menerapkan EEO ke dalam aturan dan prinsip budaya perusahaan
- e. Kualifikasi yang kurang jelas dan tidak memiliki standard tertentu selama proses rekrutmen Bona Fide Occupational Qualification, aturan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, ada di dunia kerja (Kahfi, Muhammad, 2024).

Perusahaan dapat mengalami kerugian jika salah memahami konsep EEO, seperti overhiring yang dapat menurunkan produktivitas. EEO atau Kesamaan Kesempatan Kerja, memastikan setiap orang memiliki peluang setara untuk mendapatkan pekerjaan tanpa memandang usia, ras, gender, agama, atau etnisitas. Program ini dirancang pemerintah untuk menjamin perlakuan adil dalam pencarian pekerjaan. Beberapa karakteristik utama yang mendasari Program Kesamaan Kesempatan Kerja (EEO) antara lain:

- a. Keterbukaan Informasi: informasi tentang peluang pekerjaan harus diumumkan secara terbuka dan dapat diakses oleh setiap pencari kerja
- b. Kebebasan memilih: Pencari kerja berhak memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan kualifikasi mereka
- c. Kesetaraan kesempatan: Setiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka
- d. Keadilan dalam proses penilaian kinerja, di mana pihak yang berwenang dan pemberi kerja harus bertindak secara adil dan tidak bias
- e. Keadilan dalam penghargaan, di mana setiap pekerja yang membuat kontribusi setimpal yang signifikan harus mendapatkan kompensasi yang setimpal
- f. Mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan seluruh karyawan dengan mempertimbangkan komponen yang dapat mencapai efisiensi dan produktivitas kerja (Kahfi, Muhammad, 2024).

Kesempatan Kerja yang Setara (*Equal Employment Opportunity*/EEO) adalah upaya global yang diluncurkan oleh Organisasi Kerja Internasional (ILO) untuk menghilangkan diskriminasi di tempat kerja. Semua negara anggota ILO, termasuk Indonesia diharapkan mengadopsi dan menerapkan prinsip-prinsip EEO. Prinsip utamanya adalah memberikan “kesempatan yang adil bagi semua individu di tempat kerja,” yang berarti setiap orang harus

memiliki akses yang sama terhadap peluang kerja, pelatihan, promosi, dan kondisi kerja yang adil, tanpa memandang status sosial atau latar belakang mereka.

Kode etik berfungsi sebagai pedoman yang menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan. Untuk mencegah diskriminasi dalam hubungan kerja, organisasi perlu menjadikan prinsip EEO sebagai landasan utama. Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, serta menjadi motor penggerak budaya anti diskriminasi di dalam dan luar entitas bisnis. Mereka juga harus meningkatkan kesadaran karyawan tentang etika kerja, pentingnya menghindari diskriminasi, dan memahami hukum anti-diskriminasi yang berlaku (Ananta et al., 2024).

b. Pengelolaan *Equal Employment Dan Diversity*

Tujuan utama *Equal Employment Opportunity* (EEO) adalah menghapus diskriminasi dengan memastikan kesetaraan akses dan perlakuan yang adil bagi semua individu, serta menjaga keanekaragaman dalam lingkungan bisnis. Setiap perusahaan harus memiliki kebijakan dan program yang mendukung keberagaman dan kesetaraan di tempat kerja. Upaya ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan menghormati perbedaan antar karyawan. Konvensi EEO mengatur berbagai aspek kesetaraan kesempatan kerja. Untuk mencegah diskriminasi dan memastikan bahwa semua karyawan memiliki hak dan peluang yang sama, aturan ini mencakup sejumlah undang-undang dan peraturan yang relevan.

Equal Employment Opportunity (EEO) adalah inisiatif pemerintah untuk menjamin kesetaraan akses bagi semua individu dalam memperoleh pekerjaan melalui penerapan berbagai undang-undang dan regulasi. Konsep EEO mencakup pemberian kesempatan yang adil untuk karier, promosi, dan peluang kerja lainnya di dalam organisasi. pengelolaan EEO dalam perusahaan dapat dilakukan dengan mengadopsi prinsip-prinsip manajemen berikut (Arviana et al., 2024):

- a. Kesempatan kerja yang setara dalam rekrutmen dan seleksi menuntut proses yang adil, transparan, dan berbasis kualifikasi. Prinsip utamanya adalah kejujuran dan akuntabilitas, agar tidak merugikan pelamar. Kebijakan ini harus diterapkan tanpa diskriminasi, terlepas dari latar belakang atau identitas pribadi pelamar.
- b. Dukungan lingkungan kerja yang kondusif penting untuk memastikan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan optimal, sehingga setiap individu dapat bekerja tanpa diskriminasi. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan mengembangkan potensi secara maksimal, tanpa terpengaruh latar belakang atau perbedaan individu.

- c. Promosi dan pengembangan karier yang setara mengharuskan setiap karyawan memiliki akses yang sama terhadap peluang promosi dan pengembangan diri. Perusahaan harus transparan dan informatif dalam menyediakan peta jalan karier yang jelas, termasuk syarat dan peluang yang ada. Ini penting untuk menjamin kesempatan yang adil bagi semua karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka.
- d. Upah dan tunjangan yang adil merupakan tanggung jawab perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan kontribusi karyawan. Gaji dan kompensasi harus diberikan secara layak dan proporsional sesuai peran dan tanggung jawab
- e. Program pelatihan dan pengembangan harus dapat diakses secara merata oleh semua karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan, baik melalui pelatihan teknis, kursus keahlian, maupun pelatihan kepemimpinan, guna mendukung pengembangan profesional yang berkelanjutan.
- f. Keamanan masa kerja yang setara menuntut organisasi untuk memberikan jaminan perlindungan yang sama bagi seluruh karyawan, mencakup asuransi kesehatan, perlindungan status perkawinan, hak kehamilan, dan manfaat lainnya. Jaminan ini penting untuk menciptakan rasa aman, sehingga karyawan dapat bekerja tenang dan produktif.

Keadilan dan keberagaman dalam organisasi menuntut perlakuan yang setara bagi seluruh karyawan, baik laki-laki maupun perempuan termasuk dalam aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Keberagaman mencakup perbedaan seperti latar belakang, budaya, nilai, keterampilan, dan identitas (ILO Office in Jakarta. & Indonesian Employers' Association., 2013). Tim yang beragam (*workplace diversity*) mampu bekerja lebih efektif, memahami kebutuhan pasar yang lebih luas, dan mendukung pertumbuhan bisnis. Tanpa pengelolaan keberagaman (*diversity management*), organisasi berisiko mengalami lingkungan kerja yang individualistik dan kinerja yang menurun (Sharma, 2016).

Perusahaan yang memilih dan mendukung tenaga kerja multikultural harus mencerminkan keberagaman pelanggan melalui keberagaman di tempat kerja. Pengelolaan keberagaman berarti menerima perbedaan yang tampak maupun tidak tampak, seperti jenis kelamin, latar belakang, ras, disabilitas, kepribadian, dan gaya kerja. Perbedaan tersebut dapat dimanfaatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adil, dan harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai dan potensinya dioptimalkan. Pengelolaan sumber daya manusia secara individu penting untuk memastikan keadilan, konsistensi, dan kesadaran terhadap kebutuhan yang berbeda.

Setiap individu memiliki dimensi keberagaman masing-masing, seperti usia, ras, dan jenis kelamin yang bersifat melekat dan tidak dapat diubah. Pengelolaan keberagaman penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai. Tujuannya adalah membangun sikap saling menerima, menghormati perbedaan, serta menjunjung toleransi dan inklusi (Yudiatmaja, 2020).

c. Konsep keadilan, Kesetaraan dan Keberagaman dalam pandangan Islam

Prinsip-prinsip akhlak dalam bisnis Islam yang dikenal sebagai etika bisnis Islam, mengarahkan pemilik bisnis untuk menjalankan operasinya dengan cara yang benar dan baik. Bisnis yang beroperasi berdasarkan prinsip ini tidak hanya meningkatkan kemakmuran ekonomi, tetapi juga memperbaiki kualitas manusia secara keseluruhan (Nur & Dzaton, 2024). Al-Qur'an dan Hadits menjadi sumber utama yang mengarahkan tindakan dan kepribadian individu, termasuk dalam bisnis untuk mencapai keseimbangan antara aspek spiritual dan material (Sholehah et al., 2023).

Islam mengajarkan keadilan (al-'adl) sebagai salah satu prinsip utamanya, yang berarti menempatkan segala sesuatu pada tempatnya dengan tepat. Keadilan mencakup perlakuan yang adil untuk semua orang, baik yang sederajat maupun yang tidak sama sesuai dengan hak dan keadaan masing masing (Muhyidin, 2019). Selain itu, Islam menegaskan bahwa keberagaman manusia adalah rancangan ilahi yang harus dihormati dan diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, atau atribut lainnya tidak diperbolehkan. Sebagaimana Allah berfirman dalam QS. An-Nisa/4:1:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Terjemahan:

“Wahai manusia, bertakwalah kepada Tuhanmu yang telah menciptakanmu dari diri yang satu (Adam) dan Dia menciptakan darinya pasangannya (Hawa). Dari keduanya Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Bertakwalah kepada Allah yang dengan nama-Nya kamu saling meminta dan (peliharalah) hubungan kekeluargaan. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasimu.”

Dalam pidato penutupnya di Haji Wada', Nabi Muhammad saw., menyampaikan pesan penting tentang kesetaraan dan keragaman. Beliau menegaskan bahwa semua manusia berasal dari Adam dan Hawa, sehingga tidak ada satu kelompok yang lebih baik dari yang lain. Orang Arab tidak lebih baik dari orang non-Arab, dan orang putih tidak lebih baik dari orang hitam, kecuali dalam hal kebaikan dan ketakwaan (Rangkuti, 2017). Nabi Muhammad saw., juga mengingatkan agar manusia tidak dibedakan berdasarkan kekayaan, jenis kelamin, jabatan,

atau status sosial, dan menekankan pentingnya memandang semua manusia secara setara tanpa diskriminasi (Syed, 2010).

Adil merupakan sifat utama bagi setiap manusia dan dalam konteks kepemimpinan, keadilan terlihat dari bagaimana seorang pemimpin memutuskan hukum dengan benar dan jujur, serta bertindak sesuai tempat, waktu, cara, dan ukuran yang proporsional. Pemimpin yang adil termasuk dalam tujuh golongan yang akan mendapat keistimewaan untuk berada di bawah naungan Allah pada hari kiamat, sebagai penghargaan atas kemampuannya menciptakan keadilan. Keberadaan pemimpin yang adil memberikan rasa terlindungi dan sejahtera bagi rakyatnya, memastikan tidak ada tindakan zalim atau tirani.

Pemimpin yang adil juga mampu menjaga amanah, melaksanakan tanggung jawab, dan memenuhi hak-hak karyawan, serta menegakkan aturan dengan integritas. Sejarah membuktikan bahwa banyak organisasi yang sukses berkat kepemimpinan yang adil. Sebaliknya, organisasi yang dipimpin dengan ketidakadilan cenderung mengalami konflik dan kehilangan kepercayaan karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang adil adalah kunci untuk keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan.

Islam tidak membatasi perempuan pada ruang domestik atau bergantung pada laki-laki, baik di ranah pribadi maupun publik. Contoh seperti Khadijah, seorang pebisnis sukses, dan Shaffa binti Abdullah yang diamanahi untuk mengawasi pasar di Madinah, menunjukkan peran penting perempuan dalam masyarakat. Al-Qur'an menekankan kesamaan hak dan tanggung jawab antara pria dan wanita. Surah al-Hujurat ayat 13 mengingatkan bahwa pria dan wanita memiliki hak yang sama di hadapan Allah, meskipun peran mereka dapat berbeda. Islam menegaskan kesetaraan hak dasar dan martabat antara keduanya (Kahfi, Muhammad, 2024).

4. KESIMPULAN

Penerapan prinsip *Equal Employment Opportunity* (EEO) merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan bebas diskriminasi. Dalam konteks hukum di Indonesia, prinsip ini didukung oleh berbagai regulasi seperti UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, dan UU Penyandang Disabilitas. Implementasi EEO mencakup rekrutmen adil, promosi yang transparan, penghargaan yang layak, serta lingkungan kerja yang mendukung keberagaman.

Namun, praktik di lapangan menunjukkan bahwa diskriminasi masih menjadi tantangan besar yang dihadapi organisasi, baik dalam bentuk bias gender, etnis, maupun atribut personal lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan keberagaman tidak hanya membutuhkan pemahaman

atas kerangka hukum, tetapi juga komitmen dari manajemen untuk menanamkan budaya kerja yang adil dan inklusif.

Berdasarkan perspektif Islam, prinsip keadilan dan kesetaraan merupakan nilai fundamental yang menjunjung tinggi martabat manusia. Islam mendorong pemimpin untuk bersikap adil, menghormati perbedaan, dan menghindari segala bentuk diskriminasi. Dengan demikian, penerapan prinsip EEO sejalan dengan nilai-nilai Islam dan menjadi fondasi dalam menciptakan tempat kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Katri Azizah, Isna Nur Maulida Saputri, & M. Y. (2022). Konsep keadilan dalam Islam menurut Al-Mawardi. *Indonesian Journal of Muhammadiyah Studies (IJMUS)*, 3(2), 120–129. <https://doi.org/10.62289/ijmus.v3i2.47>
- Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: Perspektif hukum dan etika. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), 106–120.
- Arviana, P., Alisa, N., & Parmitasari, R. D. A. (2024). Legal framework of equal employment and diversity. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 542–557.
- Bagchi, D. (2024). *Relationship between employee performance and equal opportunities*. [Manuscript or unpublished work, if no publisher info is given].
- ILO Office in Jakarta, & Indonesian Employers' Association. (2013). *Panduan praktis bagi pengusaha untuk mempromosikan dan mencegah diskriminasi di tempat kerja di Indonesia*. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) & Kantor Perburuhan Internasional (ILO).
- Kahfi, M., & Parmitasari, R. D. A. (2024). Konsep *Equal Employment Opportunity* dan kesetaraan, keadilan, keberagaman dalam Islam. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 4(1), 91–107.
- Masruroh, R., Disman, Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran budaya organisasi dan *Equal Employment Opportunity* dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Prosiding*, 6681(6), 639–651.
- Muhyidin, S. (2019). Konsep keadilan dalam Alquran. (*April*), 89–108. [Tambahkan nama jurnal atau penerbit jika tersedia].
- Nur, S., & Dzaton, S. (2024). Prinsip keadilan sosial dalam Islam: Studi teks Al-Qur'an dan Hadis. *Jurnal Interdisiplin Sosiologi Agama (JINSA)*, 4(1), 35–51.
- Rangkuti, A. (2017). Konsep keadilan dalam perspektif Islam. [*Nama jurnal atau lembaga penerbit jika tersedia*], 1, 1–21.
- Sharma, A. (2016). Managing diversity and equality in the workplace. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1212682>
- Sholehah, A. A., Samudra, G. L., & Dewita, R. (2023). Manajemen dalam bisnis berdasarkan prinsip-prinsip etika Islam. *Journal Islamic Education*, 1(4), 533–543.

- Sugianto, S., Alimi, M. E., & Pasha, A. E. (2024). Transformasi ekonomi: Membangun kesejahteraan masyarakat melalui pendekatan ekonomi hijau. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 2(2), 234–243. <https://doi.org/10.61132/jepi.v2i2.579>
- Syed, J. (2010). An historical perspective on Islamic modesty and its implications for female employment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(2), 150–166. <https://doi.org/10.1108/02610151011024475>
- Umbu Djadji, O. (2023). Praktik-praktik manajemen keragaman di tempat kerja. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 443–455. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i3.6620>
- Yudiatmaja, W. E. (2020). Equal Employment Opportunity in Indonesia: Antecedent of human resources management practices and service performance of government employees in Tanjungpinang. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(2), 179–198. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i2.658>