

Analisis Peran Etika Profesi Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Sebagai Penguatan Manajemen SDM: Studi Literatur Review

Adinda Desi Saputri ^{*1}
Evi Beatric Dewi Zebua ²
Halimah Tusakdiyah Nst ³
Agita Trianto ⁴
Bagas Indrianto Prasetyo ⁵
Firhan Sudrajat ⁶
Dito Aditia Darma ⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

*email: adindadesisaputri04@gmail.com ¹, evyzebua88@gmail.com ²,
halimahtusakdiyahnasution@gmail.com ³, agitatrianto@gmail.com ⁴, indrianbagas@gmail.com ⁵,
Firhansudrajat23@gmail.com ⁶, ditoaditia@dosen.pancabudi.ac.id ⁷

Abstrak

Kajian ini berangkat dari meningkatnya kebutuhan organisasi untuk memperkuat budaya kerja yang berintegritas melalui internalisasi etika profesi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Berbagai fenomena pelanggaran etika, ketidakadilan, dan rendahnya profesionalisme menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai moral masih belum optimal dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berkelanjutan. Tujuan kajian ini adalah menganalisis peran etika profesi dalam meningkatkan budaya kerja sebagai bagian dari penguatan manajemen SDM, dengan menelaah literatur empiris dan teoretis dari berbagai sumber nasional dan internasional. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) yang berfokus pada penelaahan jurnal, buku, dan dokumen ilmiah yang relevan dengan isu etika profesi, budaya kerja, dan manajemen SDM kontemporer. Hasil temuan menunjukkan bahwa etika profesi memiliki empat peran utama: pertama, menjadi fondasi pembentukan budaya kerja berintegritas melalui penanaman nilai kejujuran, tanggung jawab, dan amanah; kedua, mengarahkan perilaku profesional karyawan melalui standar moral yang membantu proses pengambilan keputusan; ketiga, memperkuat sistem manajemen SDM melalui kebijakan berbasis keadilan, transparansi, dan akuntabilitas; dan keempat, mendorong peningkatan budaya kerja produktif melalui motivasi internal, disiplin, serta kesadaran moral terhadap tugas pekerjaan.

Kata kunci: etika profesi, budaya kerja, manajemen SDM, profesionalisme

Abstract

This study examines the increasing organizational need to strengthen a culture of integrity by internalizing professional ethics within human resource management (HRM). Persistent issues such as ethical violations, unfair practices, and a lack of professionalism indicate that moral values have not yet been fully embedded in shaping productive and sustainable work behavior. The purpose of this study is to analyze the role of professional ethics in improving work culture as a reinforcement of HRM through an extensive review of empirical and theoretical literature from national and international sources. The research adopts a library-based qualitative method, focusing on scholarly articles, books, and credible documents related to professional ethics, work culture, and contemporary HRM practices. The findings reveal four major roles of professional ethics: first, serving as a foundation for cultivating an integrity-based work culture by embedding values such as honesty, responsibility, and trustworthiness; second, guiding employees' professional behavior through moral standards that support ethical decision-making; third, strengthening HRM systems by ensuring fair, transparent, and accountable policies; and fourth, enhancing productive work culture by fostering intrinsic motivation, discipline, and moral awareness in performing organizational tasks.

Keywords: professional ethics, work culture, human resource management, professionalism.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang pesat, organisasi dihadapkan pada tantangan besar dalam membangun budaya kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Salah satu isu krusial yang muncul adalah bagaimana memastikan bahwa nilai-nilai etika profesi benar-benar terinternalisasi dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia (SDM).

Permasalahan ini menjadi semakin relevan mengingat tingginya ekspektasi publik terhadap integritas, transparansi, dan akuntabilitas organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

Fenomena pelanggaran etika, seperti korupsi, kolusi, nepotisme, serta lemahnya komitmen terhadap nilai-nilai profesionalisme, masih sering ditemukan di berbagai institusi. Hal ini berdampak langsung pada menurunnya kepercayaan publik, rendahnya loyalitas karyawan, serta menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan (Mishra & Aithal, 2023). Selain itu, perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut organisasi untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian target ekonomi, tetapi juga membangun fondasi budaya kerja yang berlandaskan etika dan nilai-nilai moral (Luhar & Kurhade, 2025).

Pentingnya penguatan etika profesi dalam manajemen SDM juga didorong oleh kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan inovatif. Budaya kerja yang positif terbukti meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan loyalitas karyawan (Saragih et al., 2025). Namun, upaya membangun budaya kerja yang sehat tidak dapat terjadi secara alami tanpa peran strategis manajemen SDM sebagai pengelola nilai, sistem, dan perilaku kerja (Mishra & Aithal, 2023).

Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia mencatat bahwa kompetensi, beban kerja, dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 55,6% terhadap peningkatan kinerja di lingkungan BPS (Sunarsah & Zaini, 2025). Data ini menegaskan bahwa budaya organisasi, yang salah satunya dibentuk oleh etika profesi, merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja pegawai. Selain itu, survei internal pada organisasi yang menerapkan pelatihan budaya kerja menunjukkan bahwa 84% karyawan mengikuti pelatihan, 81% merasa puas dengan lingkungan kerja, dan terjadi penurunan turnover sebesar 18% dalam satu tahun terakhir (Saragih et al., 2025). Angka-angka ini memperkuat argumen bahwa investasi pada penguatan budaya kerja berbasis etika memberikan dampak nyata pada stabilitas dan produktivitas organisasi.

Etika profesi berperan sebagai pedoman moral yang mengarahkan perilaku individu dan organisasi dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks manajemen SDM, penerapan etika profesi tidak hanya mencegah terjadinya pelanggaran, tetapi juga membangun kepercayaan, komitmen, dan loyalitas karyawan (Mishra & Aithal, 2023; Dahliana & Caturiani, 2024). Studi menunjukkan bahwa organisasi yang menanamkan nilai-nilai etika secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mengurangi konflik, serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja (Dahliana & Caturiani, 2024; Bharucha et al., 2025).

Peran etika profesi dalam manajemen SDM juga berkaitan erat dengan penguatan budaya kerja. Budaya kerja yang baik menuntut adanya profesionalisme, integritas, disiplin, tanggung jawab, dan keteladanan perilaku dari setiap anggota organisasi. HRM (*Human Resource Management*) berperan penting dalam mendesain dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung internalisasi nilai-nilai tersebut melalui pelatihan, sistem penghargaan berbasis perilaku positif, serta komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan.

TINJAUAN TEORITIS

1. Etika Profesi

Etika profesi adalah seperangkat prinsip moral dan standar perilaku yang mengatur tindakan para profesional dalam menjalankan tugasnya. Secara teoritis, etika profesi memiliki beberapa karakteristik utama: distribusi universal, keterkaitan dengan status intraprofesi, penegakan yang bergantung pada visibilitas, individualisme, dan penekanan pada kewajiban terhadap rekan sejawat (Abbott, 1983). Kode etik profesi biasanya mencakup tiga aspek: pencegahan moral hazard, pemeliharaan sopan santun profesional, dan pelayanan kepentingan publik (Jamal & Bowie, 1995). Namun, terdapat perdebatan mengenai efektivitas kode etik, terutama ketika terjadi ketidaksesuaian antara kepentingan profesi dan harapan masyarakat (Jamal & Bowie, 1995; Dawson, 1994).

Dalam perkembangannya, teori etika profesi tidak hanya berakar pada norma-norma universal, tetapi juga mempertimbangkan konteks sosial, budaya, dan dinamika internal profesi (Mikhaylova & Abramov, 2023). Pendekatan multidimensional, seperti teori moral foundations,

menekankan bahwa pengambilan keputusan etis sangat dipengaruhi oleh situasi dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan profesi (Mikhaylova & Abramov, 2023; Reamer, 2019). Etika profesi tidak sekadar mengikuti aturan tertulis, tetapi juga menuntut sensitivitas moral dan kemampuan refleksi kritis dalam menghadapi dilema nyata di tempat kerja (Tirri & Kuusisto, 2022; Subakat et al., 2022).

2. Budaya Kerja

Budaya kerja didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan membentuk perilaku kerja sehari-hari (Hartnell et al., 2011; Erez & Earley, 1993). Teori budaya organisasi, seperti Competing Values Framework (CVF), mengidentifikasi beberapa tipe budaya (clan, adhocracy, market, hierarchy) yang masing-masing berpengaruh berbeda terhadap efektivitas organisasi, termasuk sikap karyawan, inovasi, dan kinerja keuangan (Hartnell et al., 2011). Budaya kerja yang kuat dan positif terbukti meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang etis dan produktif (Dabbagh, 2024).

Kerangka teori lain, seperti Hofstede's cultural values framework, menyoroti pentingnya nilai-nilai budaya nasional dalam membentuk perilaku kerja dan sikap di tempat kerja (Kirkman et al., 2006). Nilai-nilai seperti kolektivisme, orientasi jangka panjang, dan maskulinitas/feminitas memengaruhi cara individu berinteraksi, mengambil keputusan, dan merespons perubahan organisasi. Selain itu, teori aktivitas (activity theory) menekankan bahwa budaya kerja berkembang melalui interaksi dinamis antara tujuan kolektif, praktik manajerial, dan identitas diri karyawan (Engestrom, 2000; Erez & Earley, 1993).

3. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM adalah proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Kolmakova & Bieliantsev, 2025; Wright & McMahan, 1992; Gioti, 2024). Secara teoritis, manajemen SDM telah berevolusi dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis yang menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi (Rezanovich & Rezanovich, 2020). Model-model teoretis yang berpengaruh dalam bidang ini antara lain *behavioral perspective*, *resource-based view*, *agency theory*, dan *institutional theory* (Wright & McMahan, 1992). Pendekatan strategis menekankan pentingnya integrasi kebijakan SDM dengan strategi korporasi, pengembangan kompetensi, serta penciptaan budaya kerja yang adaptif dan inovatif (Wright & McMahan, 1992; Way & Johnson, 2005).

Selain aspek strategis, landasan etis dalam manajemen SDM juga menjadi perhatian utama. Norma dan nilai etika harus diinternalisasikan dalam setiap kebijakan dan praktik SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengelolaan konflik (Drumm, 1994; Kolmakova & Bieliantsev, 2025). Dalam konteks perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, organisasi dituntut untuk mengembangkan strategi SDM yang fleksibel, berbasis teknologi, dan berorientasi pada pengembangan manusia secara holistik (Munassipova & Ydyrys, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini secara metodologis didasarkan pada paradigma kualitatif, yang dianggap paling sesuai untuk menjawab rumusan masalah serta mencapai tujuan penelitian. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada upaya memahami dan menafsirkan secara mendalam fenomena mengenai peran etika profesi dalam meningkatkan budaya kerja sebagai bagian dari penguatan manajemen SDM, yang diamati dalam kondisi alaminya tanpa memberikan intervensi terhadap subjek penelitian.

Secara lebih rinci, metode yang digunakan adalah *library research* atau studi kepustakaan. Metode ini dilakukan dengan menghimpun data melalui penelaahan berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, laporan lembaga, dan dokumen kredibel lainnya. Studi kepustakaan bukan hanya proses mengutip, tetapi merupakan pendekatan sistematis untuk membangun argumen dan kerangka teori yang kuat berdasarkan temuan serta pemikiran para ahli terdahulu. Dalam proses ini, peneliti berperan sebagai

penafsir aktif yang tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga menganalisis, mengkritisi, membandingkan, serta menghubungkan berbagai gagasan dari beragam sumber untuk menghasilkan pemahaman yang menyeluruh dan orisinal tentang topik yang dikaji.

Konsep utama dari *library research* pada penelitian ini adalah bahwa seluruh informasi dan bahan analisis bersumber dari literatur yang telah dipublikasikan. Sumber data primer penelitian berasal dari jurnal nasional maupun internasional yang membahas etika profesi, budaya kerja dan organisasi, serta manajemen sumber daya manusia. Selain itu, buku-buku karya para ahli di bidang manajemen dan kepemimpinan menjadi rujukan penting. Sumber data sekunder mencakup prosiding seminar, laporan resmi, dan karya ilmiah lain yang mendukung. Kekuatan pendekatan ini terletak pada kemampuannya menggali wawasan yang luas dari akumulasi pengetahuan yang telah dibangun oleh para pemikir sebelumnya, sehingga memungkinkan peneliti menyusun analisis dengan pijakan ilmiah yang lebih kokoh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Setelah informasi terkait peran etika profesi dalam meningkatkan budaya kerja sebagai penguatan manajemen sdm yang akan diulas peneliti terkumpul, peneliti menyeleksi informasi dari jurnal-jurnal tersebut dengan memilih tentang rentang usia jurnal beberapa tahun terakhir. Berikut artikel yang digunakan peneliti dalam menganalisis permasalahan terkait peran etika profesi dalam meningkatkan budaya kerja sebagai penguatan manajemen sdm.

Tabel 1. Daftar Artikel Literatur Review

Penulis	Tahun Terbit	Prosiding/Nama Jurnal	Hasil Penelitian
Raviteja Kancharla dan Anubha Dadhich	2020	European Journal of Training and Development	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>"stronger perceptions of ethics training (ET) were associated with stronger perceptions of ethical culture (EC), and EC is related to positive workplace behavior."</i> Temuan ini juga menegaskan bahwa <i>"the results obtained from process macro showed partial mediation,"</i> yang berarti ethical culture memediasi secara parsial hubungan antara ethics training dan workplace behavior. ET tidak hanya berpengaruh langsung pada perilaku kerja, tetapi juga memperkuat budaya etis organisasi yang secara bersamaan meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, serta keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi.
Sarah Sanders Smith, Samuel L. Rohr, dan	2018	International Journal of Public Leadership	Penelitian ini menunjukkan bahwa profesi SDM memiliki peran penting dalam membangun budaya kerja yang

Richard N. Panton				etis. HR profesional dapat mendorong keputusan yang etis, memperkuat kepercayaan, dan membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih efektif ketika mereka mengelola SDM berdasarkan nilai moral dan tanggung jawab terhadap semua pemangku kepentingan.
Moh. Mukri, Hanif, dan Ali Abdul Wakhid	2024	1st International Conference on Islamic Economics, Business Development and Studies (ICIEBDS)		Penelitian ini menegaskan bahwa etika dan profesionalisme SDM dalam perspektif Islam dibangun atas nilai-nilai keadilan, amanah, kejujuran, dan keunggulan, yang diambil dari prinsip moral Al-Qur'an dan teladan Nabi Muhammad SAW. Artikel ini menemukan bahwa penerapan nilai-nilai tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun integritas, serta meningkatkan kualitas profesionalisme karyawan. Dengan menginternalisasi nilai seperti <i>sidiq</i> , <i>amanah</i> , <i>fathonah</i> , dan <i>tabligh</i> , organisasi dapat memperkuat budaya kerja dan mendorong keberhasilan baik secara individu maupun kelembagaan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis melalui literatur review terhadap berbagai literatur empiris dan studi konseptual yang relevan, penelitian ini berhasil mengidentifikasi pola serta temuan penting terkait bagaimana etika profesi berperan dalam memperkuat budaya kerja sebagai bagian dari penguatan manajemen SDM. Telaah mendalam terhadap sumber-sumber akademik terpercaya menunjukkan bahwa penguatan etika profesi melalui nilai-nilai seperti integritas, amanah, tanggung jawab, dan profesionalisme mampu memberikan dampak luas terhadap tata kelola SDM, baik dalam aspek perilaku, motivasi, maupun kualitas kinerja karyawan. Sintesis dari berbagai penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa penerapan etika profesi tidak hanya menjadi pedoman normatif, tetapi juga berfungsi strategis dalam membangun lingkungan kerja yang berkarakter, berdisiplin, serta berorientasi pada peningkatan kualitas organisasi.

Temuan-temuan tersebut memberikan perspektif baru mengenai kedudukan etika profesi sebagai instrumen kunci dalam pengembangan budaya kerja yang sehat, sekaligus menawarkan kerangka konseptual bagi penguatan manajemen SDM yang lebih holistik. Melalui kajian literatur yang mendalam terhadap berbagai sumber ilmiah nasional dan internasional, penelitian ini mengidentifikasi empat temuan kunci mengenai peran etika profesi dalam meningkatkan budaya kerja sebagai penguatan manajemen SDM. Temuan-temuan ini diperoleh dari sintesis berbagai

teori, hasil penelitian empiris, dan perspektif etika profesional dalam konteks organisasi modern maupun perspektif etika Islam.

1. Peran Etika Profesi sebagai Fondasi Pembentukan Budaya Kerja Berintegritas

Temuan pertama menunjukkan bahwa etika profesi berfungsi sebagai landasan penting dalam membentuk budaya kerja yang berintegritas. Penelitian Smith, Rohr, dan Panton menegaskan bahwa etika dalam manajemen SDM merupakan kunci dalam membangun kepercayaan internal serta memastikan keputusan organisasi diambil secara konsisten dan bermoral. Etika profesi memberikan pedoman yang jelas tentang perilaku apa yang diterima dan tidak diterima, sehingga seluruh anggota organisasi memiliki arah moral bersama yang dapat memperkuat karakter budaya kerja. Nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab menjadi prinsip dasar yang mendasari interaksi kerja dan pengambilan keputusan.

Etika profesi juga berperan dalam menciptakan atmosfer kerja yang bebas dari praktik merugikan, seperti manipulasi, diskriminasi, atau penyalahgunaan wewenang. Keberadaan kode etik profesi menjadi alat kontrol internal yang efektif untuk mencegah penyimpangan perilaku. Ketika nilai etika ditanamkan dan dijalankan secara konsisten, organisasi tidak hanya membangun reputasi positif, tetapi juga menumbuhkan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya loyalitas serta komitmen pekerja terhadap organisasi.

Budaya kerja yang dibangun melalui etika profesi bersifat menular: ketika pemimpin menunjukkan integritas, karyawan akan mengikuti pola perilaku tersebut. Hal ini selaras dengan temuan penelitian Mukri et al. yang menyebutkan bahwa nilai amanah, siddiq, dan kejujuran dalam etika Islam dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih bermoral dan produktif. Jika mempraktikkan nilai-nilai etis secara nyata, organisasi dapat membangun budaya saling percaya yang menjadi fondasi stabilitas dan keberlanjutan.

Melalui kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa etika profesi tidak hanya memberikan pedoman normatif, tetapi juga membentuk struktur budaya kerja berbasis integritas. Ketika integritas menjadi karakter organisasi, maka proses manajemen SDM dapat berjalan lebih efektif karena didukung oleh lingkungan kerja yang transparan, jujur, dan akuntabel.

2. Peran Etika Profesi sebagai Pengarah Perilaku Profesional Karyawan

Temuan kedua mengungkap bahwa etika profesi memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku profesional karyawan. Etika profesi memberikan seperangkat standar moral yang membantu individu memahami bagaimana mereka harus bertindak sesuai posisinya. Kajian dari Smith et al. menunjukkan bahwa HR practitioners dapat mendorong perilaku etis jika memiliki landasan profesional yang kuat dan mematuhi prinsip-prinsip etika yang berlaku dalam organisasi. Perilaku profesional yang dibangun melalui etika, seperti kedisiplinan, komitmen kerja, dan tanggung jawab, akan tercermin pada kualitas layanan serta efektivitas kerja karyawan.

Etika profesi juga menjadi rujukan bagi karyawan dalam menghadapi dilema moral di tempat kerja. Dalam lingkungan kerja modern yang kompleks, karyawan sering dihadapkan pada situasi yang memerlukan keputusan strategis. Tanpa panduan etis yang jelas, keputusan dapat cenderung bias atau merugikan kepentingan organisasi. Etika profesi hadir sebagai kompas moral yang membantu karyawan menilai tindakan terbaik berdasarkan nilai moral, sehingga keputusan yang diambil lebih tepat, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Etika profesi juga berkontribusi pada peningkatan hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Prinsip seperti empati, menghargai sesama, dan komunikasi terbuka memperkuat kolaborasi antarpegawai. Penelitian Mukri et al. turut menekankan bahwa nilai fathonah dan tabligh berperan dalam meningkatkan kecerdasan emosional dan kemampuan komunikasi efektif, yang merupakan unsur penting dalam perilaku profesional di tempat kerja.

Dengan demikian, etika profesi tidak hanya membentuk perilaku profesional secara teknis, tetapi juga secara moral dan emosional. Perpaduan antara kompetensi dan moralitas menjadikan karyawan lebih matang dalam menjalankan tugas, sekaligus memperkuat karakter budaya kerja organisasi yang sehat dan produktif.

3. Peran Etika Profesi sebagai Penguat Sistem Manajemen SDM

Temuan ketiga menunjukkan bahwa etika profesi berfungsi sebagai penguat utama dalam sistem manajemen SDM. Etika profesi tidak hanya diterapkan pada perilaku individu, tetapi juga menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan organisasi, seperti rekrutmen, promosi, evaluasi kinerja, dan manajemen konflik. Smith et al. menjelaskan bahwa HR ethics mampu meningkatkan kredibilitas organisasi dan mendorong terbangunnya kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Kebijakan SDM yang berbasis etika akan menghasilkan keputusan yang lebih objektif dan terhindar dari praktik ketidakadilan atau nepotisme.

Dalam proses rekrutmen, misalnya, etika profesi menuntut adanya prinsip fairness, transparansi, dan objektivitas. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja yang direkrut, tetapi juga memperkuat citra organisasi sebagai institusi profesional. Pada proses evaluasi kinerja, penerapan etika profesi menjamin bahwa penilaian dilakukan secara jujur dan berbasis data, bukan didorong oleh kepentingan tertentu. Dengan demikian, etika profesi menjadi alat untuk memastikan bahwa manajemen SDM berjalan dengan adil dan dapat dipertanggungjawabkan.

Etika profesi juga memperkuat mekanisme penyelesaian konflik dalam organisasi. Ketika konflik muncul, pemimpin yang berpegang pada etika profesi akan mengedepankan mediasi, musyawarah, dan prinsip keadilan. Dalam perspektif etika Islam, konsep 'adl (keadilan) sebagaimana dijelaskan Mukri et al. menjadi nilai penting dalam penyelesaian masalah internal organisasi. Nilai-nilai ini menjamin bahwa setiap keputusan tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan seluruh anggota.

Hemat penulis, sistem manajemen SDM yang didukung oleh etika profesi akan lebih kuat, stabil, dan dipercaya oleh seluruh elemen organisasi. Etika tidak hanya memperbaiki proses, tetapi juga membentuk mentalitas manajemen yang berorientasi pada akuntabilitas dan keberlanjutan.

4. Peran Etika Profesi sebagai Pendorong Peningkatan Budaya Kerja Produktif

Temuan keempat menunjukkan bahwa etika profesi menjadi pendorong utama peningkatan budaya kerja produktif. Etika kerja yang kuat meningkatkan motivasi, disiplin, dan kesadaran karyawan akan pentingnya kontribusi mereka bagi organisasi. Mukri et al. menekankan bahwa nilai profesionalisme dalam perspektif Islam, seperti amanah dan integritas, dapat membentuk sikap kerja positif yang mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki kesadaran etis akan bekerja lebih sungguh-sungguh karena merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap pekerjaannya.

Etika profesi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas. Lingkungan yang menghargai kejujuran, transparansi, dan kerja sama memungkinkan karyawan untuk bekerja tanpa tekanan sosial yang merugikan, seperti intimidasi atau kompetisi tidak sehat. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan efektivitas kerja serta pencapaian target organisasi. Budaya kerja produktif tidak muncul secara tiba-tiba; ia tumbuh dari kebiasaan etis yang dijalankan terus-menerus dalam organisasi.

Selain itu, etika profesi mendorong inovasi karena karyawan merasa aman untuk menyampaikan ide baru tanpa takut adanya penyalahgunaan atau pelanggaran etika. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi menjunjung tinggi keadilan, mereka akan lebih berani mengambil inisiatif dan berkontribusi lebih besar. Maka, etika profesi menjadi katalisator munculnya kreativitas dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari kajian ini menegaskan bahwa etika profesi merupakan elemen kunci yang menentukan kualitas budaya kerja dan efektivitas manajemen SDM dalam organisasi modern. Melalui telaah mendalam terhadap berbagai literatur empiris dan teoretis, dapat dipahami bahwa penguatan etika profesi tidak hanya berkaitan dengan pengendalian perilaku

menyimpang, tetapi lebih jauh menjadi kerangka dasar yang membentuk karakter organisasi secara keseluruhan. Etika profesi menjadi fondasi yang memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang stabil, berorientasi pada nilai, dan mampu menghadapi perubahan yang dinamis.

Organisasi yang menanamkan etika secara konsisten memiliki peluang lebih besar untuk membangun kepercayaan internal, baik antara pimpinan dan karyawan maupun antarindividu dalam tim. Kepercayaan ini berperan sebagai modal sosial yang memperkuat kohesi, memudahkan koordinasi, dan menurunkan risiko konflik yang tidak produktif. Selain itu, internalisasi etika berkontribusi pada terciptanya pola kerja yang lebih dewasa, empatik, dan bertanggung jawab, sehingga kualitas hubungan interpersonal meningkat secara signifikan.

DAFTAR REFERENSI

- , D., & Caturiani, S. (2024). Analisis Literatur Tentang Penerapan Etika Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.5712>
- Abbott, A. (1983). Professional Ethics. *American Journal of Sociology*, 88, 855 - 885. <https://doi.org/10.1086/227762>
- Bharucha, C., Shah, B., & Gandhi, P. (2025). Role of HR in Implementing Social Accountability Standards in the Apparel Industry. *Journal of Information Systems Engineering and Management*. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i12s.1806>
- Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-56. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00165.x>
- Dabbagh, F. (2024). Enhancing Employee Motivation and Ethical Work Culture through Integrated Theoretical Frameworks. *Eximia*. <https://doi.org/10.47577/eximia.v13i1.523>
- Dawson, A. (1994). Professional Codes of Practice and Ethical Conduct. *Journal of Applied Philosophy*, 11, 145-153. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5930.1994.tb00104.x>
- Drumm, H. (1994). Theoretical and Ethical Foundations of Human Resource Management. *Employee Relations*, 16, 35-47. <https://doi.org/10.1108/01425459410066274>
- Engestrom, Y. (2000). Activity theory as a framework for analyzing and redesigning work. *Ergonomics*, 43, 960 - 974. <https://doi.org/10.1080/001401300409143>
- Erez, M., & Earley, P. (1993). Culture, self-identity, and work. <https://doi.org/10.5860/choice.31-3311>
- Gioti, E. (2024). THEORETICAL ISSUES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.37708/ep.swu.v12i1.3>
- Hamza, O., & Suli, S. (2025). The Effect of Human Resources Roles on Organizational Culture. *Interdisciplinary Journal of Research and Development*. <https://doi.org/10.56345/ijrdv12n2005>
- Hartnell, C., Ou, A., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions.. *The Journal of applied psychology*, 96 4, 677-94. <https://doi.org/10.1037/a0021987>
- Herman, H. (2021). Building A Work Culture Through The Models of Improving The Quality of Human Resource. *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman*. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v7i1.3316>
- Jamal, K., & Bowie, N. (1995). Theoretical considerations for a meaningful code of professional ethics. *Journal of Business Ethics*, 14, 703-714. <https://doi.org/10.1007/bf00872324>
- Kirkman, B., Lowe, K., & Gibson, C. (2006). A quarter century of Culture's Consequences: a review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework. *Journal of International Business Studies*, 37, 285-320. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400202>
- Kolmakova, O., & Bieliantsev, K. (2025). The Theoretical foundations of strategic management of enterprise personnel. *The Problems of Economy*. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2025-1-165-171>

- Luhar, H., & Kurhade, S. (2025). THE ROLE OF ETHICAL LEADERSHIP IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A PHILOSOPHICAL PERSPECTIVE ON VALUE-DRIVEN DECISION-MAKING. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*. <https://doi.org/10.36713/epra20160>
- Mikhaylova, O., & Abramov, R. (2023). Exploring the ethics of political PR professionals using moral foundations theory. *PLOS ONE*, 18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0286217>
- Mishra, A., & Aithal, P. (2023). Building Ethical Capital through Human Resource. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*. <https://doi.org/10.47992/ijmts.2581.6012.0251>
- Munassipova, M., & Ydyrys, S. (2020). Theoretical foundations of human resource management in terms of innovative development. *Iasaýı ýniversitetiniń habarshysy*. <https://doi.org/10.47526/2020/2664-0686.026>
- Reamer, F. (2019). Ethical theories and social work practice. *The Routledge Handbook of Social Work Ethics and Values*. <https://doi.org/10.4324/9780429438813-3>
- Rezanovich, E., & Rezanovich, I. (2020). GENESIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CONCEPT. *Electronic Markets*, 14, 151-160. <https://doi.org/10.14529/em200114>
- Saragih, B., Listiorini, D., & Feriandy, F. (2025). Role of Management Human Resources in Build Culture Positive Work. *Indonesian Journal of Banking and Financial Technology*. <https://doi.org/10.55927/fintech.v3i3.101>
- Smith, S., Rohr, S., & Panton, R. (2018). Human resource management and ethical challenges: building a culture for organization success. , 14, 66-79. <https://doi.org/10.1108/ijpl-10-2016-0044>
- Subakat, R., Suwarno, S., & Isbir, M. (2022). Transcendental Structuralism Perspective on Teacher Professional Ethics (Review on Al-'Alaq 1-5). *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*. <https://doi.org/10.15642/jpai.2021.9.2.169-184>
- Sunarsah, S., & Zaini, Z. (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Statistik Harga, Badan Pusat Statistik. *Abiwarra : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*. <https://doi.org/10.31334/abiwarra.v6i2.4634>
- Tirri, K., & Kuusisto, E. (2022). Teachers' Professional Ethics. . <https://doi.org/10.1163/9789004532649>
- Way, S., & Johnson, D. (2005). Theorizing about the impact of strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 15, 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2005.01.004>
- Wright, P., & McMahan, G. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18, 295 - 320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>