

EVOLVING SOCIAL NORMS AND EXPECTATIONS: SOCIAL JUSTICE
AND ACTIVISM

Andrean Dzhulhijrah^{1*}, Muhammad Faizal Amry², M Zaky Khaerul Rijal³,
Samuel Theodorus Wangsa⁴, Ida Farida AdiPrawira⁵

andreandzulhijrah@upi.edu, faizalamry@upi.edu, zakykhaerul@upi.edu,
samueltodorusw.26@upi.edu, Ida.farida@upi.edu

Universitas Pendidikan Indonesia

ABSTRACT

The development of social norms affects the work environment, including management-employee relations. The case of PT AICE, which was criticized for alleged exploitation of female workers, sparked strikes and boycotts, demonstrating the impact of social injustice. This research uses theories such as the Norm Life Cycle and the Triple Bottom Line to analyze the influence of social norms on corporate policies. As a result, companies that ignore social norms risk damaging their image and business sustainability. Therefore, companies must balance profit with employee welfare, CSR and regulatory compliance. Dynamic changes in social norms, driven by technology and public awareness, are both a challenge and an opportunity for companies to adapt. Worker activism and social movements are also pushing for fairer and more sustainable policies.

Keywords: *social norms, business ethics, social justice, Corporate Social Responsibility (CSR), workers' rights*

ABSTRAK

Perkembangan norma sosial memengaruhi lingkungan kerja, termasuk hubungan manajemen-karyawan. Kasus PT AICE yang dikritik karena dugaan eksploitasi pekerja perempuan memicu mogok dan boikot, menunjukkan dampak ketidakadilan sosial. Penelitian ini menggunakan teori seperti Siklus Hidup Norma dan Triple Bottom Line untuk menganalisis pengaruh norma sosial pada kebijakan perusahaan. Hasilnya, perusahaan yang mengabaikan norma sosial berisiko merusak citra dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus menyeimbangkan profit dengan kesejahteraan karyawan, CSR, dan kepatuhan regulasi. Perubahan norma sosial yang dinamis, didorong teknologi dan kesadaran masyarakat, menjadi tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan untuk beradaptasi. Aktivisme pekerja dan gerakan sosial turut mendorong kebijakan yang lebih adil dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Humble Leadership, Profesionalisme, dan Kinerja Karyawan*

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.36](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

5

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan norma sosial dan harapan hidup telah mengalami transformasi yang sangat berarti sejalan dengan meningkatnya kesadaran masyarakat atas keadilan sosial dan aktivisme. Norma sosial ditegakkan bukan hanya adanya sanksi, tetapi adanya harapan hidup atau ekspektasi masyarakat. Dengan harapan yang kuat akan menciptakan dorongan untuk patuh pada norma sosial. Dalam dunia kerja, norma sosial sangat berpengaruh pada lingkungan kerja, salah satu contoh dalam dunia kerja ketika norma sosial menekan kepatuhan karyawan tanpa ada ruang untuk mengkritik atau sulit meluapkan aspirasi dari karyawan, maka karyawan akan merasa tertekan terhadap norma sosial yang tidak keadilan, karyawan akan berusaha untuk menyuarakannya, sebaliknya jika norma sosial pada perusahaan berjalan secara adil dan tidak lagi menekan aspirasi karyawan, maka keterbukaan hal tersebut akan mendukung partisipasi aktif dari karyawan dalam memperjuangkan keadilan.

Aice atau PT Alpen Food Industry merupakan perusahaan asal singapura yang berinvestasi di indonesia dengan membangun pabrik. Perusahaan ini berhasil mendapatkan penghargaan, seperti *Excellent Brand Award 2022* (Aice, 2023). Akan tetapi, dibalik kesuksesan ini muncul polemik tentang kondisi para pekerja buruh perempuan yang dinilai tidak sejalan dengan kesuksesan perusahaan dalam mengimplementasikan etika bisnis dan norma sosial. Pada kasus ini pekerja buruh perempuan menggelar aksi mogok kerja diikuti dengan aksi publik terutama konsumen ramai-ramai untuk memboikot produk tersebut sebagai bentuk respons terhadap isu eksploitasi yang terjadi. Pada akhirnya perusahaan bereaksi dengan memulai menayangkan iklan yang bersifat

kemanusiaan hingga meraih *TOP CSR Brand Award* 2020 dalam misi kemanusiaan untuk mengembalikan citra perusahaan dimata publik.

Pelanggaran norma sosial dan etika bisnis menjadi hal yang sangat mengkhawatirkan. Beberapa kasus ditemukan yang mengungkapkan dibalik gelapnya perusahaan yang melanggar etika bisnis dan norma sosial. Dari mulai eksploitasi pekerja, gagal menyediakan fasilitas yang memadai dalam kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk makanan yang bergizi dan transportasi yang aman. Hal tersebut berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas pekerja. Di lain sisi para pekerja terdorong untuk memperjuangkan hak-hak pekerja terutama perempuan. Pada kasus ini menegaskan bahwa perusahaan harus membangun etika bisnis dan norma sosial yang sehat, terutama pada karyawannya. Perusahaan harus memiliki budaya kerja yang berkelanjutan dan berintegritas dalam mengelola bisnis yang lebih komprehensif. Perusahaan tidak boleh berorientasi pada pendapatan untuk memaksimalkan laba dan meminimalkan biaya dengan mengorbankan kesejahteraan karyawannya, tetapi juga pada keberlanjutan operasional, loyalitas konsumen, hingga reputasi perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Mengutip dari artikel "PENGARUH NORMA-NORMA SOSIAL TERHADAP PERILAKU KEPATUHAN PAJAK USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM)" karya Endah Wening Budiningrum, secara umum, norma sosial (social norm) dapat diartikan dalam berbagai cara yang beragam. Menurut Cialdini dan Trost (1998), norma sosial diartikan sebagai aturan dan standar yang dipahami oleh anggota suatu kelompok, yang berfungsi sebagai panduan atau pembatas perilaku sosial tanpa memiliki kekuatan hukum. Masyarakat umumnya memberikan sanksi kepada individu yang diketahui

melanggar norma sosial (Davis et al., 2003). Norma sosial dapat memengaruhi penerapan perilaku karena individu cenderung mencari penghargaan dari orang lain (McAdams, 1997). Cialdini dan Trost (1998) mengidentifikasi empat jenis norma sosial (social norm), yaitu norma deskriptif (descriptive norm), norma penangguhan (injunctive norm), norma subyektif (subjective norm), dan norma pribadi (personal norm).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi literatur dari sumber-sumber referensi teori yang relevan dengan kasus juga permasalahan yang sedang diteliti. Metode penelitian studi literatur merupakan pendekatan yang dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan dokumen resmi lainnya. Teknik ini bertujuan untuk memberikan gambaran perkembangan suatu topik tertentu, mengidentifikasi teori atau metode yang relevan, serta menemukan kesenjangan antara teori dan relevansi di lapangan (Hijran et al., 2022)[1](#).

Proses studi literatur dimulai dengan identifikasi topik dan perumusan pertanyaan penelitian. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan sumber dari database terpercaya seperti Google Scholar, DOAJ, atau jurnal terindeks Scimago untuk publikasi internasional dan SINTA untuk publikasi nasional. Setelah itu, literatur dievaluasi berdasarkan relevansi, kredibilitas, serta keterbaruan dengan memprioritaskan publikasi 5–10 tahun terakhir (Paty Paulus, 2022)[2](#). Informasi yang diperoleh dianalisis dan disintesis untuk mendapatkan pemahaman mendalam terhadap isu yang diteliti sebelum disusun dalam bentuk kajian teoritis atau analisis untuk mendukung argumen penelitian.

Metode ini memiliki keunggulan seperti efisiensi dalam waktu dan biaya serta memungkinkan eksplorasi teori secara luas tanpa perlu pengumpulan data primer. Namun, terdapat kelemahan seperti ketergantungan pada ketersediaan sumber dan potensi bias dalam pemilihan serta interpretasi literatur (Hijran et al., 2022)¹. Oleh karena itu, studi literatur sering digunakan dalam penelitian eksploratif dan konseptual untuk membangun dasar teori atau mengevaluasi perkembangan suatu bidang ilmu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan norma sosial desaan ekspektasi masyarakat adalah fenomena yang tidak bisa dihentikan. Dimana fenomena ini terus bergerak beriringan dengan kemajuan teknologi dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap isu-isu sosial yang menciptakan transformasi pada norma-norma sosial tersebut secara signifikan. Situasi ini dapat menjadi pedang bermata dua bagi perusahaan dan organisasi untuk beradaptasi pada harapan masyarakat yang terus berkembang.

Dalam lingkup tersebut juga, penting untuk kita dalam memperdalam informasi tentang bagaimana perkembangan norma sosial mempengaruhi tanggung jawab perusahaan tidak hanya berdampak pada pemangku kekuasaan saja, tetapi juga berimplikasi kepada para karyawan dan juga konsumen dari perusahaan tersebut. Berdasarkan tinjauan literatur bahwasannya perusahaan tidak bisa terus menerus mengutamakan kepentingan perusahaan/pemegang saham dengan berorientasi profitabilitas semata mata secara jangka panjang, meskipun secara jangka pendek hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan pemegang saham (*shareholder*) hal tersebut dapat menimbulkan masalah sosial di lingkungan kerja, perusahaan dinilai tidak memperhatikan para karyawannya. Sesuai dengan artikel **“Is it possible to**

reconcile the economic and social objectives of companies? A critical perspective [Katona, Klára](#) *Society and business review*, 31 Jan 2025, Vol. 20, Issue 1, pages 1 - 16” bahwasannya seorang manajer perusahaan bukan hanya harus bertanggung jawab kepada para pemegang saham tetapi juga kepada pemangku kepentingan untuk bertanggung jawab, menegakan dan mengejar nilai-nilai sosial.

Tidak hanya itu, perusahaan dengan pendekatan yang hanya berorientasi pada profit sering kali tidak memperhatikan kebutuhan dasar bagi karyawan, seperti kesehatan baik mental atau fisik, kesejahteraan, serta keseimbangan lingkungan kerja dan pribadi nya. Hal tersebut dapat menyebabkan *turnover* yang tinggi dan juga meningkatnya biaya rekrutmen serta pelatihan yang dilakukan untuk menggantikan dan mempertahankan kualitas karyawan yang sering berubah karena adanya rasa ketidakpuasan karyawan tersebut pada kebijakan ataupun lingkungan perusahaan. Kasus PT Alpen Food Industry (AFI), yang memproduksi es krim Aice, menjadi contoh nyata dari perusahaan yang mengedepankan profitabilitas dengan mengabaikan kesejahteraan karyawan nya (The Conversation, 2022). Kebijakan yang tidak responsif menjadikan para buruh perempuan tidak dapat bekerja seperti yang seharusnya dalam pedoman Kesehatan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diatur dalam Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan UU 13 Tahun 2003. Yang mana pada peraturan tersebut memuat hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan kerja, seperti upah, kesejahteraan karyawan, jaminan sosial mengenai tenaga kerja, dan juga hal yang memiliki kaitan dengan keselamatan dan kesejahteraan kerja (Tobing et al., 2023). Sebagai kata lain norma sosial dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan maupun tata kelola sehingga tidak hilang dari tanggung jawabnya, seperti yang telah dikemukakan pada artikel **“Corporate purpose and governance in Africa: French-influenced OHADA**

law, local norms, and heterodox pluralism” perusahaan bukan hanya menjadi ladang bisnis dan menguntungkan bagi para pihak *shareholder/stakeholder*, dengan mempertimbangkan norma yang berlaku, perusahaan dapat dikenakan sanksi atas keputusan yang menyimpang dari norma sosial. Hal ini mendorong para pelaku industri untuk menciptakan lingkungan bisnis yang berkelanjutan seperti memberikan keadilan sosial, isentif dan gaji yang layak bagi para karyawannya.

Munculnya sifat tidak bertanggung jawab dari perusahaan tersebut menunjukkan adanya sistem kapitalisme yang turut menjadikan perempuan menjadi objek eksploitasi yang tidak dihargai haknya sebagai perempuan dan sebagai karyawan. Dalam kasus tersebut, feminisme sosialis menyampaikan pendapat bahwa perbedaan gender yang hadir di sisi penindasan kelas yang terjadi, dikarenakan terjadinya penindasan terhadap perempuan. Sehingga, isu tersebut menimbulkan ketidakseimbangan dalam ranah ekonomi, hak mengakses material seperti harta dan benda sebagai penyokong untuk melangsungkan kehidupan dalam ranah keluarga atau domestik, serta pemberian upah para buruh dalam sebuah sistem kapitalisme (Shofiyah, 2019 dalam Tobing et al., 2023). Karyawan perempuan di perusahaan ini mengalami berbagai bentuk diskriminasi, termasuk kesulitan mendapatkan cuti haid, cuti hamil, dan cuti melahirkan, serta penugasan kerja malam yang tetap diberlakukan bagi pekerja hamil. Bahkan, beberapa laporan menunjukkan kasus keguguran akibat kondisi kerja yang tidak mendukung, seperti mengangkat beban berat dan kurangnya asupan gizi bagi pekerja shift malam (Tobing et al., 2023). Kebijakan perusahaan ini memicu aksi mogok kerja dan protes dari serikat buruh, yang menuntut perbaikan kondisi kerja serta pengakuan terhadap hak-hak perempuan di tempat kerja. Konflik ini memperlihatkan bagaimana norma sosial yang tidak adil dalam lingkungan kerja dapat mendorong aktivisme dan

gerakan buruh untuk memperjuangkan keadilan sosial dan kesetaraan gender. Dalam konteks perusahaan, kasus ini menyoroti pentingnya kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan serta perlunya kebijakan yang lebih inklusif dan adil bagi seluruh pekerja, terutama kelompok yang rentan terhadap eksploitasi.

Setelah menganalisis studi kasus tersebut, kita dapat melihat bagaimana teori-teori berikut dapat menjelaskan dan mendukung praktik-praktik yang diterapkan oleh perusahaan dalam mencapai keadilan sosial. Salah satu teori yang relevan adalah Teori Siklus Hidup Norma (Norm Life-Cycle Theory) yang dikemukakan oleh Finne more dan Sikkink. Teori ini menjelaskan bahwa norma berkembang melalui tiga tahap: pertama, tahap emergence, di mana individu atau kelompok tertentu (norm entrepreneurs) memperkenalkan norma baru yang dianggap penting untuk diterapkan; kedua, tahap cascade, di mana norma tersebut mulai diterima secara luas oleh masyarakat dan organisasi; dan terakhir, tahap internalization, di mana norma menjadi bagian dari praktik standar yang diterapkan secara konsisten (Azzahra, 2024). Dalam konteks bisnis, norma seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) sering kali mengikuti siklus ini hingga menjadi praktik umum.

Selain itu, Teori Legitimasi juga memberikan perspektif penting terkait perkembangan norma sosial di lingkungan bisnis. Teori ini menekankan bahwa perusahaan perlu beroperasi sesuai dengan ekspektasi masyarakat untuk mendapatkan legitimasi sosial (Chandra et al., 2021 dalam Adrai & Perkasa, 2024). Ketika perusahaan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang diterima oleh masyarakat, seperti menghormati hak asasi manusia atau menjaga lingkungan, mereka mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari pemangku kepentingan. Hal ini juga berkaitan dengan Teori Pemangku Kepentingan (Jones et al., 2007 dalam Adrai & Perkasa, 2024), yang menyatakan bahwa perusahaan harus

mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat termasuk pelanggan, karyawan, investor, dan komunitas lokal dalam pengambilan keputusan mereka. Dengan memperhatikan kepentingan berbagai pihak ini, perusahaan dapat menciptakan keseimbangan antara keuntungan ekonomi dan dampak sosial.

Selanjutnya, Teori Triple Bottom Line yang diperkenalkan (Kolk, 2016 dalam Adrai & Perkasa, 2024) menekankan bahwa keberhasilan bisnis tidak hanya diukur dari keuntungan finansial tetapi juga dari dampak sosial dan lingkungan yang dihasilkan. Dalam teori ini, keberlanjutan menjadi fokus utama, mendorong perusahaan untuk menjalankan operasi bisnis yang tidak hanya menguntungkan tetapi juga memberikan manfaat bagi masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan. Selain itu, pendekatan etis dalam bisnis dijelaskan melalui Teori Etika Bisnis, yang mencakup berbagai prinsip seperti deontologi (kewajiban moral), teleologi (penilaian berdasarkan konsekuensi tindakan), dan keutamaan (fokus pada karakter individu). Dengan menerapkan prinsip-prinsip etika ini, perusahaan dapat memastikan bahwa keputusan mereka tidak hanya menguntungkan secara ekonomi tetapi juga adil dan bermoral.

Secara keseluruhan, perkembangan norma dan keadilan sosial dalam bisnis merupakan hasil interaksi berbagai teori tersebut. Norma-norma seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), etika bisnis, dan keberlanjutan telah berkembang menjadi bagian integral dari strategi perusahaan modern. Dengan mengikuti kerangka kerja ini, perusahaan tidak hanya memenuhi tuntutan masyarakat tetapi juga berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan serta menciptakan lingkungan bisnis yang lebih adil dan etis.

Gerakan keadilan sosial mampu menghasilkan perubahan yang besar dan dapat bertahan lama. Menurut aktivis feminis Srilatha Batliwala, gerakan sosial adalah sekumpulan konstituen yang terorganisir yang mengejar agenda politik perubahan melalui aksi kolektif. Melalui aktivisme, perubahan struktural yang adil dan inklusif dapat diperjuangkan. Dalam beberapa kasus aktivisme dipahami sebagai metode yang berusaha menghapus struktur-struktur mapan dan menciptakan ruang bagi enunsiasi kolektif baru, yang memiliki tujuan untuk mencapai keadilan sosial melalui ekperimentasi dan investigasi. Dalam contoh yang berbeda, aktivisme dapat memperjuangkan akses yang lebih adil terhadap infrastruktur transportasi yang terjadi pada komunitas bersepeda di Inggris Raya dan negara-negara lain, khususnya bagi golongan-golongan yang terpinggirkan seperti pengendara sepeda, yang seringkali dinomorduakan dalam kebijakan transportasi yang dipenuhi oleh mobil. Aktivisme baik dalam konteks filosofis maupun praktis, memiliki pengaruh penting dalam menyuarakan ketidakadilan struktural dan membuat keadaan yang lebih setara bagi semua kelompok masyarakat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai literatur, dapat disimpulkan bahwa perkembangan norma sosial memiliki pengaruh yang besar terhadap lingkungan kerja dan manajemen bisnis. Norma sosial yang terus berubah menuntut perusahaan untuk mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dan kepentingan umum daripada berorientasi pada keuntungan. Kasus PT. Alpen Food Industry (AICE) menunjukkan bahwa eksploitasi dan pelanggaran norma sosial dapat berdampak negatif pada reputasi perusahaan dan menyebabkan pertentangan karyawan dan konsumen. Dalam jangka panjang, bisnis yang berorientasi pada keuntungan tanpa mempertimbangkan kesejahteraan

karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, penurunan produktivitas, serta citra buruk perusahaan di mata publik. Oleh karena itu, perusahaan harus mengadopsi model bisnis yang tidak hanya berorientasi pada profitabilitas saja akan tetapi, juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan.

Selain itu, teori-teori seperti Teori Etika Bisnis, Teori Legitimasi, Teori Pemangku Kepentingan, Teori Siklus Hidup Norma, dan Teori Triple Bottom Line dapat memaparkan bagaimana norma sosial mengubah kebijakan perusahaan. Keadilan sosial, kesejahteraan karyawan, dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) adalah nilai-nilai sosial yang harus dianut oleh perusahaan saat membuat kebijakan bisnisnya. Bisnis sangat didorong oleh aktivis dan gerakan buruh, terutama yang memperjuangkan hak pekerja perempuan, untuk menciptakan kebijakan yang lebih adil dan inklusif. Serta, Aktivisme dan tuntutan keadilan sosial sangat membantu mengubah kebijakan dan peraturan perusahaan. Tekanan dari gerakan buruh, aksi mogok, serta boikot konsumen mendorong perusahaan untuk lebih bertanggung jawab dalam memastikan keadilan bagi pekerja. Dalam jangka panjang, norma sosial yang berkembang tidak hanya mengubah ekspektasi publik tetapi juga memaksa perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan mereka agar selaras dengan prinsip etika bisnis dan keberlanjutan. PT Alpen Food Industry berhasil dipengaruhi oleh protes pekerja perempuan yang didukung oleh gerakan sosial, yang memaksa perusahaan untuk memperhatikan hak-hak pekerja dan tanggung jawab sosialnya. Ini menunjukkan bahwa pelanggaran keadilan sosial akan berdampak besar pada hukum, citra publik, dan kesetiaan konsumen.

Kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif, termasuk fasilitas kesehatan yang memadai, gaji yang layak, dan lingkungan kerja yang aman, harus

diterapkan untuk mengubah sistem manajemen menjadi lebih adil dan manusiawi. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa Corporate Social Responsibility (CSR) benar-benar berkontribusi terhadap kesejahteraan sosial daripada hanya menjadi strategi pemasaran.

Kepuasan dan loyalitas karyawan akan meningkat, citra perusahaan akan meningkat, dan keberlanjutan bisnis akan meningkat jika perusahaan menerapkan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan inklusif. Sebaliknya, jika perusahaan terus mengabaikan hak-hak pekerja, risiko konflik industrial, mogok, dan boikot konsumen akan meningkat, yang pada akhirnya dapat merugikan operasi dan reputasi perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Azzahra, S. (2024). Analisis teori norms life-cycle dalam proses difusi norma bisnis bertanggung jawab di ASEAN. *Journal of Economic, Business & Accounting Research*, 1(2). <https://doi.org/10.61511/jembar.v1i2.2024.280>
- Budiningrum, E. W. (2014). Pengaruh norma-norma sosial terhadap perilaku kepatuhan pajak usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). *Universitas Gadjah Mada*. <https://albama.amayogyakarta.ac.id/repo-journal-detail/OXpRRFVYcjRLcE1jbkxCbjZnUXQ4Zz09>
- [Storm, G.L.](#), [Desvaux De Marigny, S.](#) and [Thakhathi, A.](#) (2022), "Exploring the People Versus Profit Paradox: Business Leadership for Equitable and Inclusive Sustainable Development in Developing Contexts", [Thakhathi, A.](#) (Ed.) *Transcendent Development: The Ethics of Universal Dignity (Research in Ethical Issues in Organizations, Vol. 25)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 79-134. <https://doi.org/10.1108/S1529-209620220000025008>
- [Katona, K.](#) (2025), "Is it possible to reconcile the economic and social objectives of companies? A critical perspective", *Society and Business Review*, Vol. 20 No. 1, pp. 1-16. <https://doi.org/10.1108/SBR-08-2023-0251>

Han, S. (2023), "Enlightened shared value: a new stakeholder approach to corporate social responsibility", *Social Responsibility Journal*, Vol. 19 No. 1, pp. 20-37. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2021-0211>

Adams, S., Tweedie, D. and Muir, K. (2021), "Social impact reporting in the public interest: the case of accounting standardisation", *Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 18 No. 3, pp. 390-416. <https://doi.org/10.1108/ORAM-02-2019-0026>

R'boul, H. (2024). The National Coordination of Forcibly Contracted Teachers (NCFCT) as a social movement in Morocco: educators' unionism and social justice activism. *Globalisation, Societies and Education*, 23(1), 95–110. <https://doi.org/10.1080/14767724.2024.2302012>

Li, Y., Yu, X., Qi, R. and Petrick, J. (2025), "Women empowerment in restaurants: effects of femvertising, purplewashing and feminist identity on consumers' willingness to pay a premium", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 37 No. 2, pp. 580-601. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2024-0398>

Adrai, R., Hikmah Perkasa, D., & Paramadina, U. (2024). PENERAPAN ETIKA BISNIS DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN DALAM INTERNATIONAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. Dalam *Bisnis Madani* (Vol. 2024, Nomor 2). <https://journal.paramadina.ac.id/68>