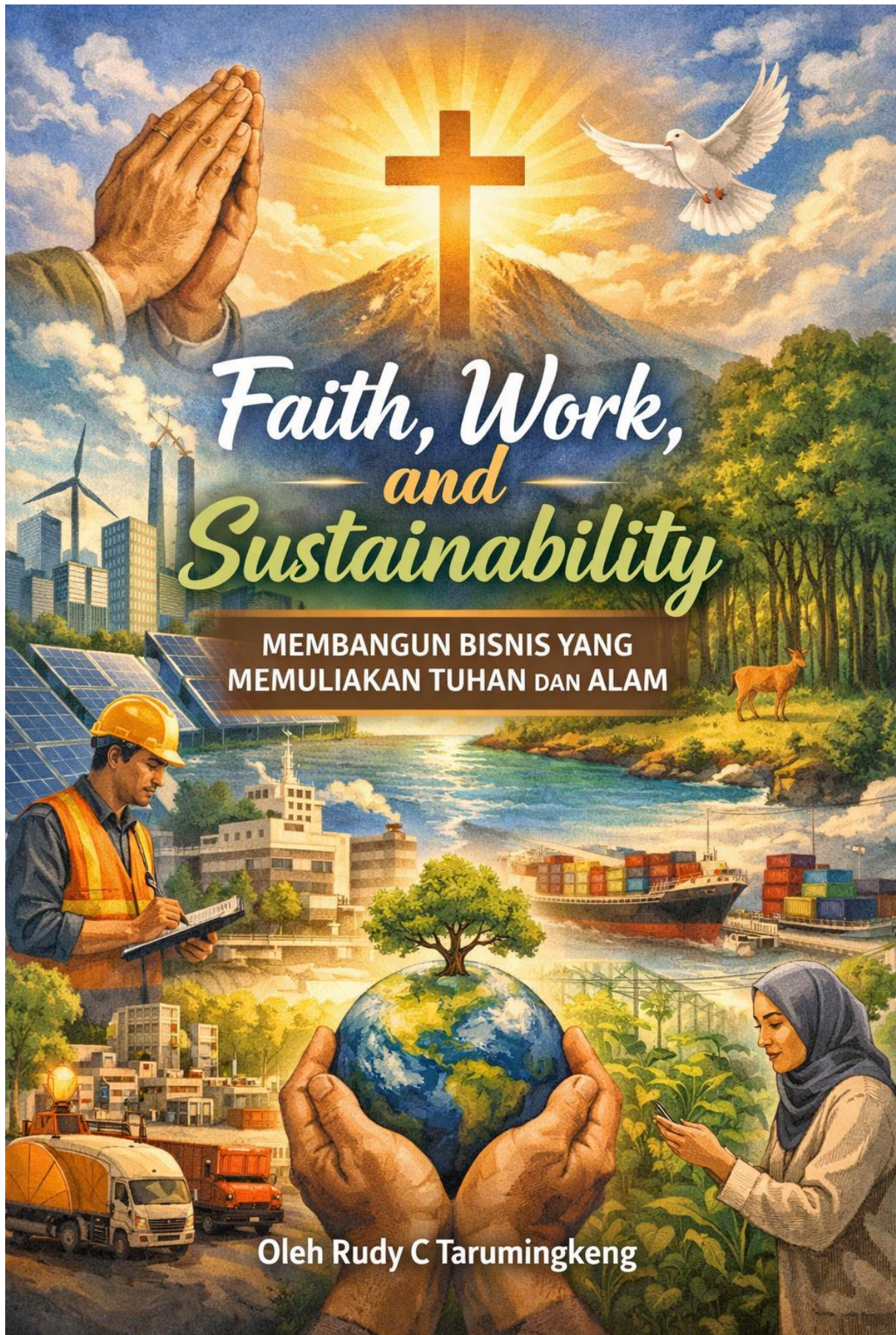




MEMBANGUN BISNIS YANG
MEMULIAKAN TUHAN DAN ALAM

Oleh Rudy C Tarumingkeng

Rudy C Tarumingkeng: **Faith, Work, and Sustainability - Membangun
Bisnis yang Memuliakan Tuhan dan Alam**

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Professor of Management NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988, dan
Rektor, Kampus AGRO Manokwari sekarang Universitas Papua Manokwari)

Coordinator, CIDA/DIKTI SFU Burnaby BC Canada 1988-1991

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar, IPB-University, Bogor (2005-2006)

AI - Data Analyst, dan Ketua Senat Akademik, IBM-ASMI, Jakarta 2024-

© RudyCT Academic Series

rudyc75@gmail.com

9 Februari 2026

Bogor, Indonesia

Akan dibangun narasi yang mengintegrasikan teologi kerja, etika bisnis, dan kerangka sustainability, lalu menutup dengan narasi kasus, refleksi-diskusi, glosarium, dan daftar referensi untuk pemakaian perkuliahan.

FAITH, WORK, AND SUSTAINABILITY MEMBANGUN BISNIS YANG MEMULIAKAN TUHAN DAN ALAM

Abstrak

Tema “Faith, Work, and Sustainability” menempatkan iman bukan sebagai aksesori moral bagi bisnis, melainkan sebagai lensa untuk melihat ulang tujuan kerja, makna keberhasilan, dan cara organisasi memperlakukan manusia serta alam. Dalam perspektif teologis, kerja bukan kutuk, melainkan panggilan (vocation) yang berakar pada mandat penatalayanan: manusia diberi kemampuan mengolah dunia, namun juga dipanggil menjaga, merawat, dan mempertanggungjawabkannya. Dalam perspektif manajerial, keberlanjutan (sustainability) menggeser paradigma bisnis dari “profit semata” menuju keseimbangan nilai ekonomi–sosial–lingkungan, disertai tata kelola yang etis dan transparan. Tulisan ini menguraikan dasar-dasar teologis kerja dan alam, memetakan konsep sustainability dalam manajemen modern, lalu menawarkan model integrasi yang operasional: bagaimana organisasi merumuskan purpose, menyusun strategi, mengelola rantai pasok, mengukur dampak, dan membangun budaya kerja yang adil—sehingga bisnis menjadi ibadah yang konkret: memuliakan Tuhan melalui pelayanan bermutu, perlakuan manusiawi terhadap pekerja, dan penghormatan terhadap batas-batas ekologis. Di bagian akhir disajikan narasi kasus, refleksi-diskusi, glosarium, dan referensi.

1) Pendahuluan: Mengapa Iman, Kerja, dan Keberlanjutan Harus Dipertemukan

Dalam banyak ruang kelas manajemen, bisnis sering dibaca sebagai mesin efisiensi: input–proses–output, lalu ukuran suksesnya menempel pada angka: pertumbuhan, margin, valuasi, pangsa pasar. Di sisi lain, dalam komunitas iman, kerja kadang dipersepsi sebagai wilayah “sekuler” yang netral: yang penting ibadah dan moral pribadi. Dua cara pandang ini menciptakan jarak: bisnis berjalan dengan logika kompetisi yang keras; iman hidup dalam ranah privat dan ritual. Pada titik inilah kita memerlukan jembatan konseptual—dan jembatan itu adalah pemahaman bahwa kerja memiliki dimensi spiritual dan moral, sementara iman memiliki konsekuensi sosial, ekonomi, dan ekologis.

Krisis iklim, kerusakan biodiversitas, polusi, ketimpangan, eksploitasi pekerja, serta praktik bisnis manipulatif menunjukkan bahwa “pasar” bukan otomatis baik; ia membutuhkan kompas nilai. Keberlanjutan bukan tren kosmetik; ia menjadi bahasa baru untuk menjawab masalah yang sangat tua: bagaimana manusia mengelola sumber daya yang terbatas dengan cara yang adil. Jika iman mengajarkan bahwa ciptaan adalah “anugerah” dan manusia adalah “penatalayan”, maka keberlanjutan adalah bentuk manajerial dari penatalayanan: menerjemahkan nilai menjadi sistem, kebijakan, indikator, dan keputusan sehari-hari.

Namun integrasi ini juga menuntut kedewasaan. Bisnis bukan biara; ia arena kompleks dengan tekanan biaya, target, kompetisi, dan ekspektasi pemegang saham. Karena itu, “bisnis yang memuliakan Tuhan dan alam” bukan berarti menempelkan slogan rohani pada produk, melainkan membangun tata kelola dan budaya yang membuat keputusan perusahaan konsisten dengan martabat manusia dan batas ekologis. Pertanyaannya menjadi sangat praktis:

Bagaimana menyelaraskan laba dengan perawatan alam?

Bagaimana memperlakukan pekerja sebagai manusia, bukan sekadar “biaya”?

Bagaimana menghindari greenwashing dan pietisme korporat?

Bagaimana mengukur dampak agar pertobatan organisasi tidak berhenti pada niat?

Tulisan ini memulai dari fondasi (teologi kerja dan penatalayanan), lalu bergerak menuju kerangka manajemen (sustainability, stakeholder, ESG), dan akhirnya menawarkan model integrasi (pilar, roadmap, metrik, dan studi kasus).

2) Fondasi Teologis: Kerja sebagai Panggilan, Alam sebagai Titipan

2.1 Mandat Budaya dan Penatalayanan

Dalam Kejadian, manusia digambarkan menerima mandat untuk “mengusahakan dan memelihara” bumi. Dua kata kerja itu penting: mengusahakan berarti produktivitas, inovasi, transformasi; memelihara berarti konservasi, perlindungan, dan tanggung jawab. Di sini teologi tidak anti-ekonomi; justru ekonomi (oikonomia) dapat dilihat sebagai “pengelolaan rumah”. Bumi bukan milik manusia secara absolut; ia rumah bersama dan titipan.

Dari mandat ini lahir etika batas (limits). Dalam paradigma modern, manusia sering bertindak sebagai penguasa tanpa batas: eksploitasi hutan, overfishing, pertambangan tanpa restorasi, dan eksternalitas yang dibebankan pada komunitas. Penatalayanan menolak kesombongan itu: manusia diberi kuasa, tetapi kuasa itu bersifat delegatif—harus dipertanggungjawabkan. Dalam bisnis, ini berarti: hak mengelola sumber daya selalu disertai kewajiban memulihkan, menjaga kualitas lingkungan, dan memastikan generasi berikutnya tidak mewarisi “utang ekologis”.

2.2 Kerja sebagai Ibadah dan Partisipasi dalam Kebaikan

Kerja sering dipersepsi sebagai alat memperoleh uang; padahal secara teologis kerja dapat menjadi partisipasi dalam kebaikan: mencipta nilai, menyediakan kebutuhan, mengurangi penderitaan, dan menata kehidupan bersama. Kolose menekankan kerja “dengan segenap hati”, bukan sebagai perbudakan, melainkan sebagai pelayanan. Ini menggeser orientasi: tujuan kerja bukan semata “naik jabatan”, tetapi menjadi sarana menghadirkan kasih, keadilan, dan kualitas.

Di titik ini kita bisa membedakan:

Kerja sebagai komoditas: manusia menjual jam kerja; organisasi membeli tenaga.

Kerja sebagai panggilan: manusia membawa talenta; organisasi memberi ruang untuk bertumbuh dan melayani.

Bisnis yang memuliakan Tuhan bergerak dari model pertama menuju model kedua—tanpa menjadi naif terhadap realitas pasar, tetapi menolak reduksi manusia menjadi mesin.

2.3 Shalom: Keadilan, Damai, dan Keutuhan Ciptaan

Konsep “shalom” (keutuhan) menolak pemisahan palsu antara ekonomi–sosial–lingkungan. Shalom bukan sekadar “tidak konflik”, melainkan kondisi di mana relasi manusia dengan Tuhan, sesama, dan alam berada dalam harmoni. Dalam praktik bisnis, shalom diterjemahkan menjadi: upah layak, tempat kerja aman, produk jujur, pemasok diperlakukan adil, lingkungan dipulihkan, dan komunitas lokal tidak menjadi korban.

Mazmur sering menampilkan gambaran alam yang memuji Tuhan; jika alam diperlakukan sebagai objek eksploitasi, maka ada dimensi spiritual yang rusak: manusia mematikan “koor ciptaan”. Ini bukan romantisme; ini etika: alam bukan hanya gudang bahan baku, tetapi sistem kehidupan yang menopang semua bisnis.

2.4 Dosa Struktural dan Godaan “Berhala” Modern

Di dunia bisnis, dosa sering mengambil bentuk struktural: sistem bonus yang mendorong manipulasi, target yang mengabaikan keselamatan, atau rantai pasok yang menekan pemasok hingga mereka menekan buruh. Berhala modern bisa berupa “pertumbuhan tanpa batas”, “profit sebagai identitas”, atau “reputasi hijau” tanpa perubahan nyata.

Yakobus menekankan bahaya ketamakan dan ketidakadilan terhadap orang lemah. Ini sangat relevan dengan isu sustainability: banyak kerusakan lingkungan terjadi karena pihak yang paling terdampak adalah mereka yang daya tawarnya rendah.

Teologi yang matang tidak berhenti pada moral individu (“jangan serakah”), tetapi masuk ke desain sistem: bagaimana insentif, prosedur, audit, dan transparansi mencegah kerusakan. Di sinilah iman bertemu governance.

3) Kerangka Manajemen: Sustainability sebagai Sistem Keputusan, Bukan Sekadar Program

3.1 Dari “Profit Only” ke “Multi-Capital Value”

Dalam manajemen modern, keberlanjutan berarti organisasi menghitung nilai bukan hanya dari modal finansial, tetapi juga modal manusia, sosial, dan alam. Konsep “triple bottom line” populer melalui John Elkington: people–planet–profit. Intinya sederhana namun radikal: perusahaan tidak boleh meraih laba dengan merusak manusia atau alam, karena biaya kerusakan itu akan kembali sebagai risiko: regulasi, litigasi, konflik sosial, reputasi, hingga kolapsnya rantai pasok.

Keberlanjutan juga berarti beralih dari logika “ambil–buat–buang” menuju sirkularitas: desain produk yang dapat dipakai ulang, diperbaiki, didaur ulang; energi lebih bersih; efisiensi air; dan restorasi.

3.2 Stakeholder Theory: Mengelola Relasi, Bukan Sekadar Kontrak

Teori pemangku kepentingan (stakeholder) menekankan bahwa perusahaan hidup dalam jaringan relasi: pekerja, pelanggan, pemasok, komunitas, pemerintah, investor, dan ekosistem. Tokoh pentingnya R. Edward Freeman. Dalam perspektif iman, stakeholder theory selaras dengan konsep “sesama”: bisnis harus memikirkan dampak bagi pihak yang tidak duduk di meja rapat, namun terdampak oleh keputusan.

Jika perusahaan hanya memaksimalkan kepentingan pemegang saham jangka pendek, maka ia cenderung menunda investasi lingkungan, menekan biaya tenaga kerja, dan mengabaikan kualitas. Sebaliknya, stakeholder approach melihat keberlanjutan sebagai strategi ketahanan: hubungan baik dengan pekerja dan komunitas adalah “modal sosial” yang menurunkan biaya konflik dan meningkatkan resilience.

3.3 ESG dan Tata Kelola: Dari Niat Baik ke Akuntabilitas

ESG (Environmental, Social, Governance) memaksa organisasi menjawab pertanyaan:

E: Jejak karbon, limbah, air, biodiversitas, polusi—bagaimana dikelola dan dipulihkan?

S: Hak pekerja, keselamatan kerja, inklusi, dampak komunitas—bagaimana dijamin?

G: Struktur keputusan, transparansi, anti-korupsi, etika—bagaimana ditegakkan?

Di sinilah iman “dites”. Banyak organisasi punya nilai di dinding, tetapi governance lemah. Tanpa sistem audit dan transparansi, keberlanjutan menjadi retorika.

Standar pelaporan seperti Global Reporting Initiative membantu perusahaan menyajikan data dampak. Prinsip-prinsip manajemen lingkungan seperti ISO (misalnya ISO 14001) dinaungi International Organization for Standardization. Kerangka-kerangka ini bukan “pengganti iman”, melainkan alat pertanggungjawaban: membuat klaim etis bisa diuji oleh data.

3.4 Shared Value dan Ekonomi Regeneratif

Beberapa pemikir strategi mengusulkan “shared value”—nilai ekonomi yang diciptakan bersamaan dengan nilai sosial, populer melalui Michael Porter. Prinsipnya: masalah sosial-lingkungan bukan beban, melainkan peluang inovasi: energi hemat biaya, rantai pasok yang adil meningkatkan kualitas, dan desain sirkular membuka pasar baru.

Namun iman mendorong lebih jauh: bukan hanya “mengurangi dampak negatif” (less harm), melainkan membangun model regeneratif: bisnis yang memulihkan tanah, memperbaiki ekosistem, menguatkan komunitas, dan membentuk karakter pekerja. Keberlanjutan yang memuliakan Tuhan tidak cukup “net zero”; ia bercita-cita “net positive” sejauh mungkin.

4) Model Integrasi: Lima Pilar Bisnis yang Memuliakan Tuhan dan Alam

Berikut model operasional yang dapat dipakai sebagai kerangka kuliah, audit organisasi, atau desain strategi.

Pilar 1 — Purpose sebagai Panggilan: Mengapa Kita Ada?

Bisnis yang sehat memulai dari purpose: produk/jasa apa yang membuat hidup manusia lebih baik tanpa merusak bumi. Purpose bukan slogan; ia kompas keputusan. Pertanyaan praktis:

Masalah apa yang diselesaikan perusahaan?

Siapa yang dilayani, terutama yang rentan?

Dampak lingkungan apa yang harus dikurangi atau dipulihkan?

Dalam iman, purpose dekat dengan “panggilan”: kerja sebagai bentuk kasih. Jika purpose kabur, perusahaan mudah tergoda mengejar profit apapun caranya.

Pilar 2 — Martabat Manusia: Pekerja sebagai Gambar Allah

Keadilan upah, keselamatan kerja, jam kerja manusiawi, kesempatan berkembang, dan budaya yang menghormati—ini bukan biaya ekstra, melainkan syarat moral. Keuntungan yang lahir dari pelanggaran martabat manusia adalah keuntungan yang “beracun”: tampak manis tetapi merusak jiwa organisasi.

Contoh implementasi:

Upah layak berbasis biaya hidup lokal.

Kebijakan anti-diskriminasi dan pelecehan.

Program kesehatan mental dan keselamatan.

Pelatihan keterampilan untuk transisi hijau (green jobs).

Pilar 3 — Penatalayanan Alam: Batas Ekologis sebagai Aturan Main

Pilar ini mengharuskan perusahaan menginternalisasi eksternalitas: biaya polusi tidak boleh dibuang ke sungai dan masyarakat. Praktiknya:

Inventarisasi emisi (Scope 1–2–3 secara bertahap).

Efisiensi energi dan transisi ke energi lebih bersih.

Pengelolaan air dan limbah berbasis circularity.

Kebijakan “no deforestation” dan restorasi area kritis (sesuai konteks industri).

Penatalayanan juga berarti desain produk: barang yang mudah rusak demi penjualan ulang (planned obsolescence) bertentangan dengan etika keberlanjutan.

Pilar 4 — Tata Kelola dan Kejujuran: Integritas Sistem

Keberlanjutan butuh governance: struktur, proses, dan kontrol. Praktik kunci:

Dewan/komite sustainability dengan mandat jelas.

Kode etik yang ditegakkan, bukan sekadar dokumen.

Mekanisme whistleblowing yang aman.

Audit internal dan eksternal atas data ESG.

Transparansi rantai pasok: siapa pemasok, bagaimana standar kerja dan lingkungannya.

Tanpa pilar ini, organisasi rentan jatuh pada greenwashing: tampak hijau di iklan, tetapi gelap di belakang.

Pilar 5 — Kesaksian Sosial: Bisnis sebagai Berkat bagi Komunitas

Bisnis yang memuliakan Tuhan menjadi berkat: membangun komunitas, bukan memecahnya. Ini mencakup:

Kemitraan adil dengan UMKM/petani/pemasok lokal.

Investasi pendidikan dan kesehatan komunitas berbasis kebutuhan nyata.

Produk yang aman, jujur, dan tidak memanipulasi konsumen.

Respons bencana dan adaptasi iklim sebagai bagian tanggung jawab.

Pilar ini menjawab kritik bahwa perusahaan sering “mengambil” dari komunitas tanpa “mengembalikan” secara adil.

5) Dari Prinsip ke Praktik: Strategi, Proses, dan Indikator

5.1 Strategi: Menyelaraskan Iman dengan Keputusan Investasi

Banyak organisasi menyetujui nilai iman dan sustainability, tetapi gagal pada momen investasi: ketika proyek hijau lebih mahal di awal. Di sini diperlukan kerangka “biaya kepemilikan total” (total cost of ownership): menghitung biaya energi, limbah, risiko regulasi, dan reputasi sepanjang umur proyek. Keputusan yang tampak mahal bisa menjadi hemat bila risiko dihitung.

Langkah strategis:

Pemetaan materialitas: isu ESG mana paling relevan.

Penentuan target bertahap (mis. energi, air, keselamatan).

Integrasi target ke KPI eksekutif.

Alokasi capex untuk teknologi bersih dan efisiensi.

5.2 Operasi dan Rantai Pasok: Titik Buta yang Paling Menentukan

Banyak dampak lingkungan terjadi di pemasok: pertanian, tambang, pabrik subkontrak. Karena itu, “iman dan sustainability” tidak cukup di kantor pusat; ia harus turun ke rantai pasok. Praktik yang lazim:

Supplier code of conduct (upah, jam kerja, keselamatan, lingkungan).

Audit pemasok berbasis risiko, bukan formalitas.

Program peningkatan kapasitas pemasok (training, teknologi).

Insentif harga/kontrak bagi pemasok yang patuh standar.

Untuk sektor sawit, misalnya, organisasi seperti Roundtable on Sustainable Palm Oil menyediakan prinsip dan sertifikasi. Sertifikasi bukan jaminan mutlak, tetapi dapat menjadi alat tata kelola bila disertai verifikasi dan perbaikan berkelanjutan.

5.3 SDM dan Budaya: Mengubah “Cara Kita Bekerja”

Budaya menentukan apakah sustainability hidup atau mati. Budaya terbentuk oleh contoh pemimpin, desain insentif, dan cara organisasi memaknai sukses.

Praktik budaya:

Rekrutmen yang menilai integritas dan kepedulian sosial.

Pelatihan etika keputusan (ethical decision-making).

“Speak up culture” untuk mencegah pelanggaran.

Pengakuan bagi inovasi hijau dan pelayanan pelanggan yang jujur.

5.4 Keuangan dan Pelaporan: Akuntansi yang Jujur atas Dampak

Integritas menuntut metrik. Jika perusahaan menyatakan memuliakan Tuhan dan alam, maka ia harus berani diukur. Beberapa kategori indikator:

Indikator lingkungan: intensitas energi, intensitas air, emisi per unit produksi, limbah terkelola, persentase bahan baku berkelanjutan, area restorasi.

Indikator sosial: kecelakaan kerja (LTIFR), upah layak, turnover, pelatihan per karyawan, kepuasan pekerja, keluhan komunitas.

Indikator tata kelola: insiden korupsi, kepatuhan audit, jumlah laporan whistleblowing yang ditangani, transparansi pemasok.

Pelaporan tidak bertujuan memamerkan kebaikan, melainkan membuka ruang pertobatan organisasi: melihat data, mengakui kelemahan, dan memperbaiki.

5.5 Inovasi: Teknologi sebagai Sarana Penatalayanan

Sustainability sering berhasil ketika inovasi menurunkan biaya sekaligus dampak. Contoh: efisiensi energi, optimasi logistik, desain ulang kemasan, digitalisasi monitoring, dan pemanfaatan data untuk mengurangi waste.

Namun iman juga mengingatkan: teknologi adalah alat, bukan penyelamat. Jika teknologi dipakai untuk mempercepat eksploitasi, ia menjadi berhala baru. Karena itu, inovasi harus dituntun oleh purpose dan etika.

6) Narasi Kasus: Dari Prinsip ke Keputusan Nyata

Kasus A (Narasi Hipotetik Indonesia): Pabrik Makanan dan Dilema Air

Bayangkan sebuah pabrik makanan-minuman di Jawa Barat. Permintaan meningkat; manajemen ingin menambah kapasitas. Masalahnya, kebutuhan air naik, sementara masyarakat sekitar mulai mengeluh debit sumur menurun di musim kemarau. Secara finansial, solusi termurah adalah mengambil air tanah lebih banyak. Namun perusahaan yang memegang pilar penatalayanan akan bertanya: “Apa yang terjadi pada komunitas lima tahun lagi?”

Mereka memilih investasi mahal: instalasi daur ulang air proses dan penampungan air hujan, ditambah kerja sama konservasi daerah resapan dengan warga. Dalam dua tahun, biaya air turun, konflik sosial berkurang, dan kualitas hubungan dengan pemerintah daerah membaik. Keputusan ini tampak “tidak ekonomis” di awal, tetapi secara jangka panjang mengurangi risiko operasi dan memperkuat reputasi. Di sini iman bekerja sebagai keberanian moral untuk memilih jalan yang melindungi sesama dan alam.

Kasus B (Perusahaan Global): Transformasi Sistemik dan “Sustainability as Strategy”

Perusahaan multinasional seperti Unilever sering dijadikan contoh bagaimana sustainability diintegrasikan ke strategi: menata rantai pasok bahan baku, menekan limbah, dan membangun program sosial. Pelajaran pentingnya bukan bahwa semua sempurna, melainkan bahwa perubahan memerlukan sistem: target, investasi, dan perubahan perilaku pemasok serta konsumen.

Dalam bingkai iman, pembelajaran ini dapat diterjemahkan: komitmen moral harus berubah menjadi arsitektur manajemen. Jika tidak, ia akan kalah oleh kebiasaan lama.

Kasus C (Perusahaan Berbasis Aktivisme Lingkungan): Identitas Merek yang Konsisten

Patagonia dikenal karena posisi kuat terhadap isu lingkungan. Kekuatan naratifnya adalah konsistensi: merek, produk, dan advokasi berjalan searah. Tetapi di ruang kelas, kasus seperti ini harus dibaca kritis: seberapa jauh aktivisme bisa berjalan tanpa jatuh pada paradoks konsumsi? Pertanyaan itu justru memperkaya diskusi iman: bagaimana membedakan “misi” dari “pencitraan”, dan bagaimana menilai kejujuran.

Pelajaran manajerial: sustainability dapat menjadi identitas strategis, bukan hanya kepatuhan. Pelajaran etis: identitas menuntut pertanggungjawaban yang lebih besar.

Kasus D (Industri Karpet): Dari “Mengurangi Kerusakan” ke “Misi Nol”

Interface terkenal dengan narasi transformasi lingkungan: target pengurangan dampak dan desain ulang proses. Dari perspektif iman, kasus ini menunjukkan bahwa pertobatan organisasi membutuhkan: kesadaran (awareness),

komitmen (commitment), dan kebiasaan baru (new routines). Manajemen memerlukan visi yang membuat orang mau bersusah payah mengubah proses, bukan hanya mematuhi regulasi.

Kasus E (Dilema Sawit): Antara Nafkah, Ekologi, dan Tata Kelola

Dalam konteks Indonesia, sawit sering berada di ruang debat: ia menyediakan lapangan kerja dan devisa, tetapi juga berpotensi merusak hutan dan biodiversitas bila tata kelolanya buruk. Di sini integrasi iman dan sustainability harus dewasa: tidak jatuh pada simplifikasi “semua sawit jahat” atau “semua kritik anti-pembangunan”. Yang diperlukan adalah governance: peta rantai pasok, keterlacakan, perlindungan kawasan bernilai konservasi tinggi, hak masyarakat adat, dan restorasi.

Pendekatan faith-based menambahkan dimensi: keputusan bisnis harus mempertimbangkan yang lemah (komunitas lokal), yang tak bersuara (satwa dan ekosistem), dan generasi mendatang. Iman di sini bukan sentimentalitas; ia menjadi disiplin moral untuk menahan diri dari keuntungan cepat yang merusak.

7) Dilema dan Tantangan Implementasi: Keberlanjutan yang Tidak Naif

7.1 Trade-off: Saat Nilai Bertabrakan

Ada momen ketika upah layak meningkatkan biaya, atau investasi energi bersih menekan margin jangka pendek. Di sinilah organisasi perlu prinsip prioritas:

Martabat manusia dan keselamatan tidak boleh ditawar.

Kerusakan ekologis irreversibel harus dihindari.

Kejujuran dan anti-korupsi adalah batas keras.

Trade-off yang sehat adalah memilih cara implementasi paling efisien tanpa mengorbankan prinsip inti.

7.2 Greenwashing dan “Spiritual Washing”

Greenwashing terjadi saat perusahaan memoles citra hijau tanpa perubahan sistem. Dalam konteks iman, ada risiko lain: “spiritual washing”—memakai

bahasa rohani untuk menutupi praktik tidak adil. Pencegahannya adalah transparansi data, audit independen, dan kesediaan mengakui kegagalan.

7.3 Budaya Target dan Bonus

Banyak pelanggaran etika muncul dari sistem insentif. Jika bonus hanya terkait profit, orang akan mengorbankan keselamatan dan lingkungan. Solusinya: KPI seimbang (balanced), memasukkan indikator sosial-lingkungan, dan menilai “cara mencapai target”, bukan hanya hasil.

7.4 Kompleksitas Rantai Pasok Global

Semakin panjang rantai pasok, semakin sulit verifikasi. Tetapi kesulitan bukan alasan untuk menyerah. Strategi realistis: fokus pada pemasok berisiko tinggi, bangun kemitraan jangka panjang, dan gunakan teknologi keterlacakan secara bertahap.

8) Roadmap Implementasi: 10 Langkah Praktis bagi Organisasi

Rumusan purpose: satu kalimat yang bisa diuji oleh keputusan investasi.

Audit nilai dan risiko: identifikasi titik rawan (air, energi, buruh, limbah, korupsi).

Peta stakeholder: siapa yang terdampak, apa kebutuhan dan keluhannya.

Materiality mapping: pilih 5–7 isu inti paling relevan.

Target bertahap: 1 tahun (quick wins), 3 tahun (transformasi proses), 5–10 tahun (model bisnis baru).

Integrasi ke KPI: masukkan E-S-G ke evaluasi kinerja pemimpin.

Perbaiki rantai pasok: standar pemasok, audit, dan program peningkatan.

Investasi teknologi & proses: efisiensi, sirkularitas, desain ulang produk.

Pelaporan transparan: publikasi kemajuan dan kekurangan.

Pembentukan budaya: training, teladan pimpinan, speak-up, perayaan inovasi hijau.

Roadmap ini menekankan bahwa sustainability bukan proyek CSR yang terpisah, melainkan “cara organisasi beroperasi”.

9) Refleksi dan Diskusi (untuk kelas, komunitas, atau workshop)

Dalam organisasi Anda, “keberhasilan” didefinisikan oleh apa? Jika definisi itu tidak berubah, apakah sustainability bisa bertahan?

Sebutkan satu keputusan bisnis yang paling sering mengorbankan lingkungan atau martabat pekerja. Mengapa itu terjadi (insentif, budaya, tekanan pasar)?

Apa perbedaan antara “perusahaan patuh regulasi” dan “perusahaan penatalayan”?

Bagaimana Anda membedakan sustainability yang tulus vs greenwashing?
Indikator apa yang paling bisa dipercaya?

Jika harus memilih dua dari tiga (profit, people, planet) dalam jangka pendek, bagaimana kerangka moral dan strategis Anda memutuskan?

Di industri Anda, dampak terbesar ada di mana: energi, air, limbah, bahan baku, logistik, atau perilaku konsumen?

Apakah organisasi Anda memiliki mekanisme whistleblowing yang aman? Jika tidak, apa risiko moralnya?

Bagaimana iman membentuk gaya kepemimpinan: otoriter, transaksional, atau melayani? Apa dampaknya bagi budaya kerja?

Jika “shalom” menjadi visi organisasi, perubahan apa yang paling konkret harus terjadi dalam 12 bulan?

Tulis satu doa/komitmen kerja (personal) yang spesifik: bukan hanya “berkati pekerjaanku”, tetapi “tolong aku bekerja jujur dalam keputusan X”.

Berikut saya susun **Refleksi & Diskusi** yang langsung bisa dipakai untuk kelas/FGD, dengan **rujukan ayat Alkitab spesifik** (tanpa proof-texting: tiap ayat dipakai sebagai lensa etika dan tata kelola, lalu diturunkan menjadi pertanyaan manajerial yang operasional).

A. Prinsip umum agar diskusi tidak jatuh pada “slogan rohani”

Baca ayat dalam konteks (pasal/tema besar), bukan hanya potongan kalimat.

Bedakan **nilai normatif** (keadilan, integritas, penatalayanan) dari **teknik** (KPI, audit, SOP). Nilai membimbing teknik.

Ukur “iman dalam kerja” dari **keputusan**, bukan dari **pernyataan**: anggaran, rantai pasok, insentif, dan transparansi.

1) Kerja sebagai ibadah dan panggilan: kualitas tanpa manipulasi

Ayat kunci: Kolose 3:23–24; Matius 5:16

Refleksi (naratif):

Bayangkan seorang manajer proyek yang tertekan deadline. Ia bisa “menyulap” laporan progres agar terlihat hijau, lalu menyelesaikan masalah nanti. Tetapi iman memanggilnya untuk bekerja “dengan segenap hati” dan membiarkan “terang” terlihat melalui kualitas dan kejujuran. Dalam kaca mata organisasi, ini berarti kinerja bukan sekadar pencapaian angka; kinerja adalah **cara mencapai angka**—apakah melalui integritas atau melalui distorsi.

Diskusi kelas:

Apa perbedaan “bekerja keras” dengan “bekerja benar”? Beri contoh di organisasi Anda.

Dalam sistem KPI, bagian mana yang paling mendorong orang **memperindah data**?

Jika “kualitas kerja memuliakan Tuhan”, perubahan apa yang harus terjadi pada **insentif** (bonus, target, appraisal)?

Latihan cepat:

Minta peserta memilih satu proses kerja (mis. pengadaan, penjualan, atau produksi), lalu tulis 3 titik rawan “penghalusan fakta” dan 3 mekanisme pencegahan (audit, review silang, pembatasan konflik kepentingan).

2) Penatalayanan bumi: “mengusahakan” dan “memelihara” sekaligus

Ayat kunci: Kejadian 2:15; 1:28; Mazmur 24:1

Refleksi (naratif):

Sebuah pabrik memperluas kapasitas dan memilih opsi termurah: mengambil air tanah lebih banyak. Secara ekonomi, ini “rasional”. Namun Kejadian 2:15 memberi dua kata kerja: mengolah *dan* memelihara. Artinya, produktivitas yang merusak fondasi ekologis adalah produktivitas semu—ibarat memanen sambil membakar ladang. Mazmur 24:1 mengingatkan: bumi bukan “milik mutlak” pelaku bisnis; ia adalah titipan.

Diskusi kelas:

Dalam bisnis Anda, apa contoh keputusan yang hanya “mengusahakan” tetapi belum “memelihara”?

Jika bumi milik Tuhan, apa konsekuensinya bagi cara kita menghitung biaya (air, limbah, emisi)?

Bagaimana membedakan “efisiensi” dengan “eksploitasi”?

Latihan cepat:

Buat “peta dampak” 1 halaman: sumber daya alam apa yang paling dipakai (air/energi/bahan baku), di mana dampak terbesarnya, dan indikator minimal yang wajib diukur.

3) Upah, keadilan kerja, dan rantai pasok: dosa bisa bersifat struktural

Ayat kunci: Yakobus 5:4; Lukas 10:7

Refleksi (naratif):

Sering kali eksploitasi tidak dilakukan langsung oleh kantor pusat, melainkan oleh vendor atau subkontraktor yang ditekan harga. Yakobus 5:4 menegur

ketidakadilan upah yang “berteriak”. Dalam dunia modern, “teriakan” itu muncul sebagai turnover tinggi, kecelakaan kerja, kesehatan mental memburuk, atau konflik komunitas. Lukas 10:7 menegaskan prinsip kelayakan imbalan. Iman menuntut bisnis melihat pekerja sebagai subjek bermartabat, bukan sekadar komponen biaya.

Diskusi kelas:

Dalam rantai pasok Anda, siapa yang paling rentan “dibayar murah” secara struktural?

Apakah perusahaan Anda punya definisi “upah layak” atau hanya “upah minimum”? Dampaknya apa?

Bagaimana cara memasukkan indikator sosial (keselamatan, upah layak, jam kerja) ke kontrak pemasok?

Latihan cepat:

Simulasikan negosiasi kontrak pemasok: buat klausul minimum tentang jam kerja, K3, mekanisme keluhan, dan audit.

4) Anti-korupsi dan kejujuran transaksi: timbangan yang benar

Ayat kunci: Amsal 11:1; 16:11

Refleksi (naratif):

Korupsi jarang dimulai dari “kejahatan besar”; sering dimulai dari “diskon” kecil, fee pemasok, atau “ucapan terima kasih” yang lalu menjadi kebiasaan. Amsal 11:1 menyatakan kecurangan timbangan itu kebencian bagi Tuhan—bahasa moral yang tegas. Secara manajerial, korupsi adalah pajak tak resmi yang merusak inovasi, menurunkan kualitas, dan memukul kepercayaan.

Diskusi kelas:

Praktik “timbangan tidak benar” versi modern itu apa (mark-up, kickback, manipulasi tender, data palsu)?

Sistem apa yang paling efektif mencegahnya: rotasi jabatan, e-procurement, audit vendor, atau whistleblowing?

Apa bedanya “budaya sungkan” dengan “budaya integritas”?

Latihan cepat:

Desain alur whistleblowing yang aman: siapa menerima laporan, bagaimana melindungi pelapor, dan bagaimana menutup kasus dengan transparan.

5) Keadilan sosial sebagai inti, bukan aksesori CSR

Ayat kunci: Mikha 6:8; Matius 25:35–40

Refleksi (naratif):

CSR yang hanya “bagi-bagi” sering gagal karena tidak menyentuh struktur ketidakadilan. Mikha 6:8 merangkum etika: berlaku adil, setia (kasih), dan hidup rendah hati. Matius 25 menempatkan pelayanan kepada yang lapar, asing, dan rentan sebagai ukuran moral yang serius. Dalam bisnis, ini berarti: dampak sosial bukan poster, melainkan bagaimana perusahaan memperlakukan komunitas sekitar, akses kerja, dan risiko kesehatan/lingkungan.

Diskusi kelas:

Program sosial apa yang paling “tulus” menurut Anda: bantuan dana, pemberdayaan UMKM, atau perbaikan dampak operasi? Mengapa?

Apa indikator yang membedakan CSR “pencitraan” vs CSR “keadilan”?

Bagaimana memastikan program sosial tidak mematikan kemandirian komunitas (dependency)?

Latihan cepat:

Minta peserta menyusun “theory of change” sederhana: masalah → intervensi → output → outcome → indikator.

6) Batas, istirahat, dan etika produktivitas: melawan “berhala kinerja”

Ayat kunci: Kejadian 2:2–3; Matius 11:28–30

Refleksi (naratif):

Banyak organisasi memuja kecepatan: selalu online, target meningkat, rapat tak habis-habis. Akibatnya burnout dan keputusan pendek. Pola “Sabat” (istirahat) mengajarkan batas: manusia bukan mesin. Dalam sustainability,

batas itu paralel dengan batas ekologis: bila manusia diperas, alam pun diperas. Keduanya satu logika: keserakahan yang menyamar sebagai produktivitas.

Diskusi kelas:

Di organisasi Anda, apa tanda-tanda “berhala kinerja” (burnout, jam kerja ekstrem, budaya takut)?

Apakah istirahat dipandang sebagai biaya atau investasi? Buktikan dengan kebijakan konkret.

Bagaimana desain kerja (shift, beban kerja, meeting policy) bisa menjadi tindakan spiritual?

Latihan cepat:

Buat kebijakan “meeting & focus time” sederhana + indikator kesehatan kerja (absensi, turnover, survei psikologis).

7) Mengelola harta dan konsumsi: dari “memiliki” ke “mengelola”

Ayat kunci: Lukas 12:15; Matius 6:19–21

Refleksi (naratif):

Konsumerisme bisa menjadi mesin bisnis: mendorong orang membeli lebih banyak, lebih cepat, lebih sering—kadang dengan iklan yang memanipulasi rasa kurang. Lukas 12:15 mengingatkan bahaya ketamakan; Matius 6 mengingatkan bahwa “harta” membentuk hati. Dalam konteks sustainability, ini menantang model bisnis yang bertumpu pada “planned obsolescence” dan limbah.

Diskusi kelas:

Apakah semua pertumbuhan penjualan itu baik? Kapan pertumbuhan menjadi tidak etis?

Bagaimana bisnis dapat mendorong konsumsi bertanggung jawab tanpa bunuh diri secara komersial?

Apakah perusahaan Anda pernah mempertimbangkan desain produk yang lebih awet/perbaiki/daur ulang?

Latihan cepat:

Audit satu produk: umur pakai, kemasan, opsi perbaikan, dan skema take-back (pengembalian).

8) Akuntabilitas dan talenta: setia pada yang kecil, jujur pada yang besar

Ayat kunci: Lukas 16:10–12; Matius 25:14–30

Refleksi (naratif):

Dalam organisasi, kebocoran sering kecil: biaya perjalanan, klaim, data, “izin khusus”. Lukas 16 menekankan kesetiaan dalam hal kecil sebagai fondasi kepercayaan. Perumpamaan talenta (Matius 25) menekankan tanggung jawab mengembangkan amanat. Kombinasi keduanya membentuk etika manajerial: inovasi dan pertumbuhan harus berjalan bersama integritas.

Diskusi kelas:

Area “hal kecil” apa yang paling merusak budaya integritas di organisasi?

Bagaimana menyusun sistem kontrol tanpa menciptakan budaya saling curiga?

Apa bedanya “risk-taking inovatif” dengan “risk-taking serakah”?

Latihan cepat:

Rancang matriks kontrol: transaksi kecil (sampling audit) vs transaksi besar (approval berlapis) + pelatihan etika.

9) Pengharapan dan horizon jangka panjang: bisnis dalam perspektif kekekalan

Ayat kunci: Wahyu 21:1–5

Refleksi (naratif):

Sustainability menuntut horizon panjang, sering melampaui masa jabatan direksi. Wahyu 21 berbicara tentang pembaruan ciptaan—sebuah horizon yang mendorong manusia untuk tidak bersikap sinis (“toh dunia akan rusak”). Justru sebaliknya: pengharapan memungkinkan kita bekerja memperbaiki. Dalam organisasi, ini diterjemahkan menjadi investasi yang tidak instan: efisiensi energi, restorasi lingkungan, pendidikan pekerja, dan budaya integritas.

Diskusi kelas:

Apa keputusan sustainability yang paling sulit karena “hasilnya lama”?

Bagaimana iman menolong organisasi bertahan pada komitmen jangka panjang saat pasar menekan?

Jika organisasi Anda ingin meninggalkan “warisan baik”, indikator warisan apa yang layak dipilih?

Latihan cepat:

Susun “legacy statement” 5 tahun: 3 indikator sosial, 3 indikator lingkungan, 3 indikator tata kelola.

B. Paket Diskusi Siap Pakai (60–90 menit)

Pembuka (10 menit): peserta menuliskan satu dilema etika yang pernah dialami di tempat kerja.

Kelompok kecil (30 menit): pilih 2 tema di atas, baca ayat, lalu jawab 3 pertanyaan diskusi.

Pleno (20 menit): masing-masing kelompok menyajikan 1 dilema + 1 solusi sistemik (bukan sekadar “niat baik”).

Penutup (10 menit): tiap peserta menulis “komitmen tindakan 14 hari”—satu kebijakan kecil yang bisa diubah (mis. transparansi pengadaan, pengurangan limbah, jam rapat).

Berikut **Glosarium** (istilah kunci teologi kerja + sustainability/ESG) dan **Referensi** (Alkitab + rujukan akademik/manajerial) untuk melengkapi naskah “Faith, Work, and Sustainability”.

Glosarium

Akuntabilitas (accountability): kewajiban moral dan institusional untuk mempertanggungjawabkan keputusan, proses, dan dampak kepada pihak yang berhak mengetahui (stakeholder), termasuk lewat audit, transparansi data, dan mekanisme koreksi.

Batas ekologis (ecological limits): gagasan bahwa alam memiliki ambang daya dukung; melampaui ambang itu menciptakan kerusakan yang mahal, sulit pulih, atau irreversibel (mis. kehilangan biodiversitas, degradasi tanah, krisis air).

Budaya integritas: pola nilai dan kebiasaan organisasi yang membuat kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab menjadi “default” —ditopang oleh teladan pimpinan, insentif, kontrol, dan penegakan disiplin yang konsisten.

Circular economy (ekonomi sirkular): sistem produksi-konsumsi yang meminimalkan limbah melalui desain tahan lama, perbaikan, pakai ulang, daur ulang, serta penggunaan energi/material yang lebih bersih.

Common grace (anugerah umum): gagasan bahwa kebaikan, kompetensi, dan inovasi dapat muncul luas dalam masyarakat; bagi organisasi beriman, ini mendorong kolaborasi lintas pihak demi kebaikan bersama.

Dosa struktural (structural sin): kejahatan yang “tertanam” dalam sistem—misalnya skema bonus, target, atau tekanan harga yang mendorong manipulasi data, eksploitasi pekerja, atau perusakan lingkungan meski individu berniat baik.

Double materiality: pendekatan yang menilai isu keberlanjutan dari dua arah: (1) bagaimana isu ESG memengaruhi kinerja/risiko perusahaan, dan (2) bagaimana operasi perusahaan berdampak pada manusia dan lingkungan.

Due diligence rantai pasok: proses sistematis untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan memulihkan risiko sosial-lingkungan pada pemasok/subkontraktor (audit berbasis risiko, klausul kontrak, pelatihan pemasok, mekanisme keluhan).

ESG (Environmental, Social, Governance): kerangka pengelolaan dan pengukuran dampak serta risiko lingkungan, sosial, dan tata kelola—dari emisi, air, limbah, K3, hak pekerja, hingga anti-korupsi dan transparansi.

Etika bisnis: penerapan prinsip moral (keadilan, kejujuran, martabat manusia, tanggung jawab) dalam keputusan bisnis—melampaui sekadar kepatuhan hukum.

Externalities (eksternalitas): biaya/kerugian (atau manfaat) yang ditimbulkan aktivitas bisnis tetapi tidak tercermin dalam harga pasar, mis. polusi sungai yang ditanggung masyarakat.

Greenwashing: klaim “hijau” yang tidak sebanding dengan perubahan nyata (mis. iklan kuat, data lemah; program kecil menutupi dampak besar).

Governance (tata kelola): struktur dan mekanisme pengambilan keputusan serta pengawasan (dewan/komite, kebijakan etika, kontrol internal, audit, manajemen risiko, transparansi).

Imago Dei (gambar Allah): keyakinan bahwa manusia memiliki martabat inherent; implikasi manajerialnya mencakup upah layak, keselamatan kerja, anti-diskriminasi, dan perlakuan manusiawi.

Integritas data (data integrity): keandalan data kinerja/ESG—dijaga melalui definisi indikator, prosedur pencatatan, QA/QC, audit trail, dan independensi verifikasi.

Just transition (transisi yang adil): transisi menuju ekonomi rendah karbon yang tidak “membuang” pekerja/komunitas; menuntut reskilling, perlindungan sosial, dan kebijakan ketenagakerjaan yang fair.

Keadilan (justice): penataan relasi dan distribusi manfaat-beban secara benar; dalam bisnis mencakup upah adil, kontrak wajar, anti-korupsi, dan tidak memindahkan dampak buruk ke pihak lemah.

KPI/OKR keberlanjutan: indikator dan sasaran yang mengikat eksekusi sustainability (mis. intensitas energi, LTIFR, emisi per unit, persentase pemasok patuh standar), termasuk integrasi ke penilaian kinerja pimpinan.

Living wage (upah layak): upah yang memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan hidup layak (pangan, perumahan, pendidikan dasar, kesehatan) sesuai biaya hidup lokal—berbeda dari sekadar upah minimum.

Materiality assessment: proses menentukan isu ESG yang paling signifikan bagi organisasi dan stakeholder, sehingga fokus strategi tidak melebar menjadi program “serba ada” namun dangkal.

MRV (Measurement, Reporting, Verification): sistem pengukuran, pelaporan, dan verifikasi dampak (mis. emisi, pengurangan limbah, keselamatan kerja) agar klaim dapat diuji.

Net zero: kondisi emisi bersih nol (emisi tersisa diimbangi pengurangan/penyerapan); menuntut prioritas reduksi nyata sebelum offset.

Penatalayanan (stewardship): mandat mengelola sumber daya sebagai titipan; prinsipnya “mengusahakan dan memelihara” sekaligus—produktif tanpa merusak fondasi ekologis.

Planned obsolescence: strategi membuat produk cepat usang/rusak demi pembelian ulang; sering bertentangan dengan etika konsumsi bertanggung jawab dan keberlanjutan.

Purpose (tujuan keberadaan organisasi): alasan eksistensi yang melampaui laba—kompas keputusan strategis, desain produk, relasi stakeholder, dan prioritas investasi.

Regeneratif (regenerative business): pendekatan yang tidak hanya “mengurangi dampak negatif”, tetapi memulihkan ekosistem dan memperkuat komunitas (mis. restorasi tanah, perbaikan air, penguatan UMKM pemasok).

Resiliensi (resilience): kemampuan organisasi bertahan dan pulih dari guncangan (iklim, pasokan, konflik sosial, regulasi) melalui desain sistem yang adaptif dan hubungan stakeholder yang sehat.

Sabat/ritme istirahat (Sabbath principle): prinsip batas dan pemulihan—menolak “berhala produktivitas”; relevan untuk kesehatan kerja (burnout) dan etika batas ekologis.

Shalom (keutuhan): visi keutuhan relasi Tuhan—manusia—alam; dalam bisnis diterjemahkan menjadi kualitas, keadilan, damai sosial, dan lingkungan yang terpelihara.

Spiritual washing: penggunaan simbol/bahasa rohani untuk menutupi praktik bisnis yang tidak etis—varian “pencitraan” yang membutuhkan koreksi lewat transparansi dan audit.

Stakeholder: pihak yang memengaruhi atau dipengaruhi organisasi (pekerja, pelanggan, pemasok, komunitas, regulator, investor, dan lingkungan hidup sebagai sistem penopang).

Teologi kerja (theology of work): kajian tentang makna kerja sebagai panggilan, ibadah, pelayanan, dan partisipasi dalam kebaikan—bukan sekadar alat mencari nafkah.

Whistleblowing: mekanisme pelaporan pelanggaran (korupsi, manipulasi, pelecehan, pelanggaran K3/lingkungan) dengan perlindungan pelapor dan tindak lanjut yang akuntabel.

Referensi

A. Rujukan Alkitab (untuk refleksi iman—kerja—alam)

Kejadian 1:28; 2:15; 2:2–3

Mazmur 24:1

Amsal 11:1; 16:11

Mikha 6:8

Matius 5:16; 6:19–21; 11:28–30; 25:35–40

Lukas 10:7; 12:15; 16:10–12

Kolose 3:23–24

Yakobus 5:4

Wahyu 21:1–5

Catatan akademik: untuk kelas, biasanya baik mencantumkan edisi/terjemahan yang dipakai (mis. TB/TB2/terjemahan lain) pada daftar pustaka institusi Anda.

B. Teologi kerja, etika bisnis, dan iman dalam praktik organisasi

Timothy Keller. (2012). Every Good Endeavor.

Miroslav Volf. (1991). Work in the Spirit.

Dorothy L. Sayers. (1942). Why Work?.

Pope Francis. (2015). Laudato Si'.

Scott B. Rae & Kenman L. Wong. (2011). Business for the Common Good.

C. Sustainability, ESG, strategi, dan tata kelola (kerangka manajemen)

John Elkington. (1997). Cannibals with Forks.

R. Edward Freeman. (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach.

Michael E. Porter & Mark R. Kramer. (2011). Creating Shared Value.

Kate Raworth. (2017). Doughnut Economics.

Donella H. Meadows, dkk. (1972). The Limits to Growth.

Johan Rockström, dkk. (2009). Planetary Boundaries.

United Nations. (2015). Sustainable Development Goals.

Global Reporting Initiative. (edisi berjalan). GRI Standards.

International Organization for Standardization. (2015). ISO 14001:2015.

IFRS Foundation. (2023). IFRS S1; IFRS S2.

Copilot for this article - Chatgpt 5.2 Thinking. Access date: 9 Februari 2026. Prompting on Writer's account ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/69895f1b-e154-8399-beb8-cf9a9b07efdb))
<https://chatgpt.com/c/69895f1b-e154-8399-beb8-cf9a9b07efdb>